

CIÊNCIAS HUMANAS: DIÁLOGO E POLÍTICA DE COLABORAÇÃO



FABIANO ELOY ATÍLIO BATISTA
(ORGANIZADOR)



Atena
Editora
Ano 2022

CIÊNCIAS HUMANAS: DIÁLOGO E POLÍTICA DE COLABORAÇÃO

.....

FABIANO ELOY ATÍLIO BATISTA
(ORGANIZADOR)



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Ciências humanas: diálogo e política de colaboração

Diagramação: Daphynny Pamplona
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Fabiano Eloy Atílio Batista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C569 Ciências humanas: diálogo e política de colaboração /
Organizador Fabiano Eloy Atílio Batista. – Ponta Grossa
- PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0046-2

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.462222403>

1. Ciências humanas. I. Batista, Fabiano Eloy Atílio
(Organizador). II. Título.

CDD 101

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

Estimados leitores e leitoras;

Sendo cada vez mais necessária, a transdisciplinaridade se configura como um requisito epistemológico, uma vez que o que buscamos compreender, problematizar e analisar não se limita, estritamente, a uma única área do saber. É preciso “sacudir” as estruturas e apontar caminhos múltiplos para se pensar o mundo ao nosso redor.

Assim sendo, por meio de uma abordagem transdisciplinar a obra **Ciências humanas: Diálogo e política de colaboração**, propõe uma discussão, crítica e contemporânea, entre diversos campos do saber, buscando expandir os horizontes acerca das correlações das Ciências Humanas com diversas outras disciplinas.

Neste sentido, ao longo de 17 capítulos podemos vislumbrar discussões que abordam as temáticas sobre juventude, feminilidades, saúde, política, educação, sociedade, dentre outras que se configuram como mecanismos para compreensão das dinâmicas sociais, a nível nacional e internacional.

Especialmente a partir deste atual cenário social e político que vivenciamos, as reflexões realizadas na coletânea **Ciências humanas: Diálogo e política de colaboração** se tornam fundamentais para se pensar sobre o(s). lugar(es). que as Ciências Humanas têm ocupado diante das diversas perspectivas de compressão sobre o mundo e sobre as formas de compreendê-lo e melhorá-lo. Trazendo à tona, por conseguinte, discussões necessárias para tencionar reflexões sobre o mundo contemporâneo.

Para tanto, esperamos que essa coletânea de textos possa se mostrar como uma possibilidade discursiva e reflexiva para novas pesquisas e novos olhares sobre os objetos das Ciências Humanas em consonância com outras áreas do saber.

A todos e todas, esperamos que gostem e que tenham uma agradável leitura!

Fabiano Eloy Atilio Batista

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A JUVENTUDE E SUA RELAÇÃO COM TRABALHO E EDUCAÇÃO

Samille Schmid Lopes


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224031>

CAPÍTULO 2..... 14

INCLUSÃO DE JOVENS RURAIS NO SISTEMA EDUCACIONAL POR MEIO DA CONFIGURAÇÃO DA FERRAMENTA WEB 2.0 E DA REDE SOCIAL

Miguel Gregorio Argote Salgado

Víctor Enrique Macías-Villamizar

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224032>

CAPÍTULO 3..... 19

A HISTÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Luzinete de Souza Oliveira


Solange Aparecida Bolsanelo Merlo

Camila Bruschi Tonon

Larissy Alves Cotonhoto

Lucyana Veríssimo Pascoal Costa

Anderson José Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224033>

CAPÍTULO 4..... 30

SOFRIMENTOS SOCIAIS; REFLEXOS DO PERÍODO DA INTERNAÇÃO COMPULSÓRIA PARA TRATAMENTO DA HANSENÍASE NO BRASIL

Thiago Pereira da Silva Flores


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224034>

CAPÍTULO 5..... 41

EDIPO MITO-LÓGICO

Marcelo A. Frazzetto


Rosario-Santa Fe-Argentina

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224035>

CAPÍTULO 6..... 47

PARTICIPAÇÃO POLÍTICA DE MULHERES EM PERÍODOS DE TRANSIÇÃO: UM ESTUDO COMPARADO

Laura Dantas de Moura








 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224036>




CAPÍTULO 7..... 63

TOLERÂNCIA ZERO NO ESPÍRITO SANTO E A SELETIVIDADE PENAL CAPIXABA

Renan Subtil Torres

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224037>

CAPÍTULO 8	75
OS IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS E DE SAÚDE DA COVID-19 NOS PAÍSES NÃO DESENVOLVIDOS E OS DESENVOLVIDOS	
Maria José Oliveira Vieira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224038	
CAPÍTULO 9	85
LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SIMBÓLICA. UNA MIRADA DESDE TEORÍA DE LA SUBJETIVIDAD	
Lisbet Teresa Pérez Salina	
Dalia Portuondo Kindelán	
Reynaldo Vega Chacón	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4622224039	
CAPÍTULO 10	93
LOS ANDROIDES YA SUEÑAN CON HUMANOS ARTIFICIALES	
Daniel Román March	
Marcos Llanos Nieto	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240310	
CAPÍTULO 11	98
QUATRO FACES: AS REPRESENTAÇÕES FEMININAS NO MITO DE RAGNARÖK	
Angela Albuquerque de Oliveira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240311	
CAPÍTULO 12	112
A BUCÓLICA X DE VIRGÍLIO ENTRE O AMOR BUCÓLICO E O ELEGÍACO: UMA CRÍTICA EPICURISTA DO AMOR DESMEDIDO	
Amanda Oliveira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240312	
CAPÍTULO 13	116
A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO AMBIENTAL PARA A PROTEÇÃO DOS SABERES TRADICIONAIS DOS POVOS INDÍGENAS NO BRASIL	
Claudia Maria Prudêncio de Mera	
Denise Tatiane Girardon dos Santos	
Domingos Benedetti Rodrigues	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240313	
CAPÍTULO 14	126
EDUCAÇÃO FINANCEIRA POR MEIO DE MODELAGEM MATEMÁTICA NA EDUCAÇÃO	
Mariana Thais Garcia	
Tiago Emanuel Klüber	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240314	

CAPÍTULO 15	132
PROCESSO DE ANÁLISE DE DESEMPENHO PROFISSIONAL Juliana Carneiro Rodrigues André Ribeiro da Silva  https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240315	
CAPÍTULO 16	143
CONHECER A PAISAGEM ATRAVÉS DA BANDA DESENHADA Miguel Castro  https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240316	
CAPÍTULO 17	159
VIAGENS: TURISMO CULTURAL COMO DISPOSITIVOS DE APRENDIZAGENS NO ENSINO DE HISTÓRIA Talita Fontes Miranda  https://doi.org/10.22533/at.ed.46222240317	
SOBRE O ORGANIZADOR	166
ÍNDICE REMISSIVO	167

PROCESSO DE ANÁLISE DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

Data de aceite: 01/02/2022

Juliana Carneiro Rodrigues

Instituto Tratos

André Ribeiro da Silva

Universidade de Brasília

RESUMO: Embora as condições de mercado tenham mudado ao longo dos anos, no ambiente organizacional destaca-se a importância da análise de desempenho como ferramenta fundamental para a gestão de pessoas. O objetivo deste artigo é analisar a eficácia da análise de desempenho no contexto das organizações contemporâneas. Trata-se de uma revisão da literatura científica como o objetivo de evidenciar os benefícios e contribuições da análise de desempenho para a organização e os colaboradores. A partir dessa pesquisa, diferentes métodos de mensuração e análise, tendências de elite e novas tendências na análise de desempenho podem ser identificados. Considerando a importância do capital intelectual na organização, é necessário avaliar e aprimorar o entendimento da empresa sobre análise de desempenho, e tomar atitudes oportunas no processo desde o campo da gestão de pessoas, tendo o desempenho organizacional como meta.

PALAVRAS-CHAVE: Análise de Desempenho. Organização. Colaboradores. Gestão de equipe

ABSTRACT: Although market conditions have changed over the years, in the organizational environment the importance of performance

analysis is highlighted as a fundamental tool for people management. The purpose of this article is to analyze the effectiveness of performance analysis in the context of contemporary organizations. This is a review of the scientific literature with the aim of highlighting the benefits and contributions of performance analysis for the organization and employees. From this research, different measurement and analysis methods, elite trends and new trends in performance analysis can be identified. Considering the importance of intellectual capital in the organization, it is necessary to assess and improve the company's understanding of performance analysis, and take appropriate actions in the process from the field of people management, having organizational performance as a goal.

KEYWORDS: Performance Analysis. Organization. Contributors. Team management

INTRODUÇÃO

Conforme os autores Barbosa e Estender (2014), o processo de globalização trouxe grandes mudanças ao cenário econômico, tecnológico e político da empresa, resultando em algumas mudanças, incluindo a gestão dessas destas instituições. Muitas alterações requerem uma demarcação clara do planejamento estratégico da empresa e da gestão participativa por meio de parcerias da gestão de pessoas, visando valorizar os profissionais e o ser humano neste novo momento histórico.

Nesse enquadramento, a Psicologia

Organizacional e do Trabalho pode ajudar a melhorar as funções e o desempenho organizacional, buscar soluções para os desafios que surgem no sistema produtivo e vincular o desempenho organizacional à gestão de recursos humanos (PEIXOTO, CAETANO, 2013).

De acordo com Martins et al (2013), a análise de resultados e desempenho é pertencente ao próprio impulso empresarial, tendo em vista a globalização e os cenários competitivos, é extremamente importante que uma organização seja sustentada por um plano de estratégia comum a toda a organização.

“Neste contexto, as empresas vêm sendo forçadas a rever suas estratégias de gestão, investindo no desenvolvimento e no gerenciamento de informações para apoio aos processos de controle e para a efetiva tomada de decisões” (HUBNER et al, 2012, p. 10).

Silva (2015, p. 9). acredita que o ambiente de mudanças da organização torna o cenário econômico mais competitivo. Esse novo ambiente de marketing agrega cada vez mais valor aos seus profissionais. “No processo de procura de vantagem competitiva, as organizações têm buscado investir em seu capital humano, procurando ganhar inovação, conhecimento e excelência no mundo dos negócios”.

Nesse sentido, as alterações no mundo dos negócios promoveram o desenvolvimento de técnicas de gestão de pessoas. A nova conjuntura econômica exige uma reorganização na forma de analisar o desempenho das equipes para assumir um papel estratégico dentro da empresa (LIMA, 2016).

O autor Silva (2015). compreende que em um ambiente organizacional, planejamento, monitoramento e análise fazem parte de uma ótima gestão e podem agregar valor aos colaboradores e à organização. Previamente,

[..] o desempenho das empresas era avaliado exclusivamente baseando-se no retorno que elas proporcionavam para os seus investidores ou sócios. Neste período, os aspectos financeiros eram considerados como os únicos critérios de avaliação de desempenho das organizações, sendo estes mensurados principalmente por meio do valor de suas ações no mercado (ROCHA, 2012).

Analisar uma empresa com base em indicadores econômicos e financeiros por si só não pode fornecer informações precisas sobre o futuro da organização. Portanto, é necessário um modelo de análise mais amplo que englobe não somente indicadores financeiros, mas também indicadores não financeiros que defendam a estratégia organizacional da empresa (MARTINS et al, 2013).

Desde a década de 50, os padrões de análise de desempenho começaram a englobar outros aspectos, inclusive os próprios funcionários, considerados um coeficiente de concorrência das organizações no mercado atual. Portanto, no decorrer da história, diversos autores têm contribuído para construir a parte teórica da análise de desempenho. (ROCHA, 2012).

Segundo Lima (2016), a análise de desempenho é tida como uma ferramenta de gestão de pessoas de suma importância, portanto, as informações alcançadas auxiliam na tomada de decisões dos superiores diretos e envolvem o desenvolvimento e aprimoramento de sua equipe.

Nesse caso, surgiram os seguintes questionamentos: no contexto contemporâneo, qual o impacto da análise de desempenho na organização e em seus funcionários? Nesse contexto, o intuito desta pesquisa é avaliar a eficácia da análise de desempenho em ambientes organizacionais contemporâneos.

A presente pesquisa se explica em defluência das mudanças contemporâneas que ocorreram no mundo organizacional, onde se tem requerido das organizações uma reformulação nas formas de trabalho, para assegurar maior concorrência no mercado onde estão colocadas. (COSTA, 2013).

Para tal, se faz preciso empregar uma postura com mais flexibilidade, elaborar estratégias apropriadas, dando prioridade às soluções criativas e eficientes. Neste âmbito de concorrência, as pessoas representam um papel relevante no desenvolvimento sustentável destas empresas, tendo em vista que as resultâncias organizacionais são desinentes da performance individual de cada um, equiparado aos objetivos de estratégia. (COSTA, 2013).

Os autores Lopes, Santos e Tavares (2014). ressaltam que “o principal intuito da análise de desempenho deve ser o desenvolvimento, porque as pessoas são vitais para a empresa”.

Segundo Figueiredo (2016), embora o processo de análise de desempenho seja complicado, os resultados devem auxiliar no desenvolvimento das pessoas envolvidas no processo.

Portanto, é compreensível que a análise de desempenho propicie o desenvolvimento de equipes de alto desempenho dentro da empresa, o que tem uma contribuição significativa para as resultâncias globais do negócio, pois avaliadores e funcionários passam a exercer suas atividades de acordo com a estratégia-alvo determinada pela empresa.

O autor Pereira (2013, p. 13). confirma essa compreensão ao relatar “em geral, o principal objetivo da análise de desempenho organizacional é tornar melhor o desempenho dos colaboradores”. A importância deste trabalho tem sido reforçada, principalmente pela contribuição inerente ao processo de análise de desempenho, que afeta diretamente a empresa e os funcionários quando alinhados com o plano estratégico.

Por meio do estudo deste trabalho, objetiva-se fortalecer o referencial teórico da disciplina e fornecer informações práticas sobre a tendência da análise de desempenho no ambiente organizacional. “A análise de desempenho é um instrumento que vem se destacando nos últimos tempos e é objeto de pesquisas, discussões, seminários e legislações específicas” (BORSATTO, 2012, p.13).

Chaves (2011). defende a aplicabilidade da análise de desempenho e a necessidade

de pesquisas sobre o tema. conforme o autor, é um instrumento para incentivar, aprimorar e participar do processo.

MATERIAL E MÉTODOS

Esta é uma revisão da literatura sobre o tema proposto. Para Cunha e Martins (2015), a revisão bibliográfica possibilita aos autores um olhar científico, auxiliando na produção de publicações inéditas nos mais variados âmbitos de conhecimento.

Outra parte do processo de revisão bibliográfica é realizar uma pesquisa exploratória na investigação das fontes referenciais para habituar o explorador com a pesquisa a ser realizada e seus limites. O referido autor defende que o explorador deve buscar informações gerais sobre o assunto e obter trabalhos que discutam e desenvolvam vastamente o assunto.

Conforme o autor Gil (2010, p. 30), as fontes de informação do estudo bibliográfico foram configuradas através de documentos escritos, impressos ou eletrônicos. “O principal benefício do estudo bibliográfico é possibilitar abranger uma gama de fenômenos mais ampla do que ele pode estudar diretamente”.

Desse modo, para a preparação desta revisão bibliográfica foi efetuada uma pesquisa inicial através de fontes bibliográficas relacionados ao tema, com base em informações textuais como o Portal Capes, Scielo e Google Acadêmico, do qual a procura sucedeu em 44 periódicos nacionais, além de dois no idioma inglês e dois no espanhol, para assegurar a autenticidade do intuito referido.

Dentre elas, foram excluídas 16 publicações que não faziam menção à análise de desempenho no ambiente organizacional. Artigos de periódicos pesquisados em seus sites relacionados. A estratégia de procura de periódicos é baseada em dois parâmetros: primeiro, através das palavras-chave desta pesquisa: análise de desempenho, organização, colaboradores e gestão de equipe.

O segundo parâmetro visa assegurar dados mais atuais sobre o tema a ser desenvolvido, selecionar artigos publicados de 2011 a 2017, e consultar em periódicos e pesquisas que tratem de temas afins em uma contextura contemporânea.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Avaliação de Desempenho

Os progressos que ocorreram no cenário mercadológico nos últimos tempos, deixou as organizações renovarem no modo de gestão, tendo como objetivo o melhoramento da performance, para alcançar os intuítos estratégicos da empresa e assegurar a satisfação das necessidades dos clientes. (BARBOSA E ESTENDER, 2014).

Dessa forma, compreende-se que o êxito das empresas é proveniente da aplicação

nas pessoas, reconhecendo, sustentando e desenvolvendo o capital intelectual. As pessoas começaram a ser o grande elemento de benefício de concorrência no mercado, além dos indicativos financeiros, maquinário e tecnologias (BARBOSA E ESTENDER, 2014).

Conforme o autor Rocha (2012), o diferenciativo da competição entre as organizações, não são apenas os maquinários, mas sim o montante do conhecimento obtido, identificando que o elemento causador de sucesso não é mais a habilidade de operação, e sim a intelectual. Em vista disso, as organizações mais reconhecidas são as que dispõem de um patrimônio maior e intelectual. Compreende-se desse modo que,

[...] as pessoas que dão vida e dinâmica à organização. Elas constituem a mola mestra do sucesso organizacional. Na moderna organização não há mais tempo para remediar um desempenho sofrível ou abaixo da média. O desempenho humano precisa ser excelente em todos os momentos para que a organização tenha competitividade para atuar e se sair bem no mundo globalizado de hoje (CHIAVENATO, 2014, p. 210).

Nesse contexto, acredita-se que a análise de desempenho possui por base incorporar os processamentos de conduzir, desenvolver e incentivar as pessoas, tencionando adicionar valor e aprimorar as resultâncias da empresa, tido como, dessa forma, um dos recursos centrais da logística de recursos humanos, do qual a eficiência é notada desde a consecução dos intuítos organizacionais. (MATOS, 2012).

O autor Ferrão (2016), ressalta que o as resultâncias empresariais podem ser mensurados desde dois níveis de indicativos: o desempenho empresarial e o desempenho de equipes. O desempenho empresarial é focalizado especialmente com o efeito, produtos ou serviços elaborados pela empresa. Ao passo que o desempenho de equipes ou indivíduos, se atenta com a ação precisa na elaboração de tais produtos ou serviços fornecidos pela organização.

"A avaliação de desempenho inicia com o planejamento estratégico, definição das metas, combinação dos resultados esperados pela equipe de trabalho e acompanhamento do processo e avaliação dos resultados conquistados. Possibilita que as equipes repensem constantemente seus processos de trabalho, com vistas ao aprimoramento" (BORSATTO, 2012, p. 22).

A análise de desempenho refere-se a um recurso que pretende avaliar e identificar a potencialidade de cada funcionário, colaborando para o seu desenvolvimento profissional e retribuindo suas capacidades reconhecidas. Nesse caso, se torna preciso o entendimento antecipado da existência do processamento de análise na organização por parte do funcionário (CUNHA, MARTINS, 2015).

Conforme o autor Santos (2016), através da análise de desempenho é provável equiparar o desempenho verdadeiro do contribuinte na realização das tarefas, com a performance aguardada pela empresa, possibilitando reconhecer as diferenças que existem entre a resultância perfeita e o verdadeiro atingido.

Ainda segundo o autor, argumenta que o processamento de análise de desempenho

deve ser incorporado em um sistema de logística de desempenho, assim como aos outros subsistemas de recursos humanos, assim o efeito servirá de matéria prima para a execução de políticas e orientações empresariais incorporando a gestão de desempenho (SANTOS, 2016).

Benefícios e Contribuições da Avaliação de Desempenho

O fundamento do sistema de análise de desempenho funda-se na instauração de objetivos a serem alcançados por todas as equipes, relacionando a resultância particular ao efeito da empresa, comprovando que se por ventura a equipe fracassar, o resultado pessoal não importa muito. Ainda conceitua que o sentido da análise de desempenho dispõe no incentivo particular dos profissionais no desempenho de suas atividades, com o propósito de trazer resultâncias para a empresa (PEREIRA, 2013).

Conforme o autor Silva (2012), a análise de desempenho se tornou um instrumento de desenvolvimento, fundamental para a gestão organizacional. É um sistema onde favorece todos os participantes dos processos, mostrando além dos efeitos empresariais, vantagens para todas as equipes de trabalho, como para funcionário particularmente.

Chiareto (2014), menciona que a consecução dos propósitos empresariais está fortemente associada a performance das equipes, de forma que a análise se transforma em um dos aspectos principais da empresa. Assim, não se deve exigir desempenho dos funcionários, se não souber de que modo as resultâncias da empresa estão sendo alcançadas.

Quando bem ordenada, a análise de desempenho “pode melhorar a conduta e capacidades das pessoas, tendo como foco a análise passada para as vantagens porvires” (BORSATTO, 2012, p. 22).

Aguiar et al. (2017). constatam com esta compreensão onde tomam que a análise de desempenho possibilita o reconhecimento de qualidades internas dentro da empresa, através da avaliação da conduta e capacidades de cada funcionário, permitindo dessa forma, a modificação dos funcionários internamente se preciso.

A análise de desempenho viabiliza uma conexão entre o gestor e o quadro de colaboradores, assim como faz como que a comunicabilidade entre as partes seja mais dinâmica, com o objetivo de simplificar o entendimento dos funcionários em relação ao modo da análise de desempenho (CHIAVENATO, 2014).

Além do mais, possibilita que o funcionário possua noção das consequências aguardadas do seu trabalho, permitindo o reconhecimento dos pontos de melhoramentos, colaborando dessa forma para o desenvolvimento profissional e particular, ao passo que possibilita a empresa reconhecer as indispensabilidades de preparação para uma melhor performance das tarefas dentro da empresa, bem como também identificar os funcionários capacitados a serem ascendidos ou transferidos (CHIAVENATO, 2014).

Conforme o autor Urnau (2014), o principal benefício da análise de desempenho é a efetuação do feedback, ato desempenhado pelo avaliador, possibilitando ao avaliado um retorno pertinente a sua performance, para assim perceber se está no rumo certo ou não. A resultância da análise tem de ser passada de modo objetivo e claro pelo gestor, devendo-se atingir um acordo entre as partes, em favor do desenvolvimento do funcionário e da própria empresa.

Métodos de Mensuração e Avaliação

Santos (2016). ressalta que as formas usadas na análise de desempenho diferenciam de uma empresa para outra. A delimitação do modo a ser usado, tem de ser realizada conforme o perfil de cada organização. (BORSATTO, 2012).

O autor Silva (2012, p. 78). declara que “as empresas procuram produtividade e esta é parte do desempenho do colaborador e em vista disso elas usam os sistemas de análise para comensurarem o atingimento dos propósitos”.

A bibliografia concernente aos meios de análise de desempenho nas organizações é muito vasta. Conforme o autor, diversos autores procuram reconhecer o instrumento mais eficiente a fim de analisar as resultâncias exibidas pelos funcionários nas empresas (ROCHA, 2012).

Nesse enquadramento, o autor Chiavenato (2014). planeia os meios habituais de análise de desempenho, mais usados no decorrer dos anos: escalas gráficas, escolha forçada, pesquisa de campo, meio das peripécias analíticas, listas de sondagem.

O autor Lima (2016). salienta que as alterações ocorridas no mundo empresarial colaboraram de certo modo para o melhoramento dos métodos usadas no âmbito de gestão de pessoas. A mundialização beneficiou a concorrência entre as empresas, solicitando dessa forma, uma reformulação dos métodos de análise de desempenho.

Conforme os autores Lopes, Santos e Tavares (2014), nesta nova situação econômica, os meios modernos de análise de desempenho são: coaching assesment, análise 360°, autoavaliamento, testes de sistema representacionais e análise de perfil de conduta.

Meritocracia e a Avaliação de Desempenho

De acordo com Steil et al. (2013), desenvolver um sistema de gratificações eficiente, irá depender da ordenação e cultura de cada empresa. A concorrência na situação mercadológica engloba inclusive o capital humano das organizações, dado a sua relevância em colaborar para com as resultâncias empresariais. Assim sendo, as pessoas começam então a requerer função e recompensa diferente, compatível com a sua performance.

“A decisão pelo modelo meritocrático exige que a organização seja coerente e que dê a todos a mesma oportunidade. Caso permita privilégios ou exceções,

perderá a confiança do grupo e os talentos se desligarão, por não aceitarem que o mérito seja atribuído sem que a ele se faça jus” (CHAVES, 2012, p.17).

A concepção de meritocracia está fortemente associada ao da análise de desempenho, ao passo que se compreende que para identificar, é necessário que se possua propósitos determinados antecipadamente, comensuráveis particularmente e retilíneos ao planejamento de estratégia da empresa (BARBOSA, 2014).

Segundo o autor Assis (2013), embora a complexidade da meritocracia na conjuntura organizacional, através de políticas, regras e sistemas, possibilita a identificação monetária e não monetária, o movimento e o desenvolvimento dos funcionários, entre outros benefícios vinculados ao campo de gestão de pessoas.

Conforme Chaves (2012), a falta de uma concepção meritocrática na sociedade, impossibilita determinar os parâmetros de gratificação e identificação do funcionário, de modo democrático. A autora ainda destaca o processo de análise de desempenho como o mais apropriado para a ação da meritocracia.

Apesar disso, a meritocracia a relaciona a um incentivo não apenas monetário, como também figurativo, onde “as pessoas se sentem gratificadas pelos empenhos gastos e recompensadas pela sua reconhecença comunitária” (BARBOSA, 2014, p.82).

CONCLUSÃO

A análise de desempenho não é um meio novo usado pelas empresas, longe disso, é um instrumento que sempre existiu no ambiente organizacional, mas com uma perspectiva burocrática e sem uma intenção claramente estabelecida.

No decorrer dos anos, a análise de desempenho passou por reestruturações, mas ainda é tida como um instrumento de suma importância para medir e monitorar as resultâncias individuais relacionados as resultâncias organizacionais.

Portanto, é importante destacar que a área de gestão de pessoas desempenha uma função importante na consciencialização dos participantes do processo de análise de desempenho, em relação ao significado e a relevância deste instrumento, como mediadora do meio entre avaliado e avaliador, do reconhecimento e incentivo dos funcionários.

Dessa forma, as empresas precisam trabalhar com a área de gestão de pessoas para desenvolver estratégias a fim de superar as dificuldades que a maioria das organizações enfrentam no processo de análise de desempenho.

Logo, recomenda-se que a alta gestão, embora os gestores devam apresentar resultâncias todos os dias, deve disponibilizar um horário específico dentro do cronônimo de cada fase do processo para que os gestores possam executar tarefas dentro de seu escopo de responsabilidade para avaliar seus parceiros de desempenho, cobrindo as resultâncias da análise de acompanhamento, comprovando a relevância do instrumento para o desenvolvimento profissional e pessoal da equipe.

É indicado ainda, consciencializar os gestores que não qualificam o plano importante através da participação dos líderes seniores, de forma a acompanhar os resultados da área de responsabilidade de cada gestor, baseado nos dados estatísticos alcançados no término da análise, e prestar assessoria profissional a profissionais que cumpram os prazos e metas determinadas.

Outro ponto a ser considerado é o modelo de plataforma escolhido para a equipe de gestão: esta deve ser simples e dinâmica, para deixar o processo mais ágil e prático. Segundo Nunes (2016), os modelos de gestão de pessoas devem ser acompanhados pelas alterações que as empresas enfrentam, o que os torna cada vez mais ágeis, dinâmicos e complexos.

Nesse contexto, as empresas estão adotando métodos ágeis como networking, democracia, feedback constante, atenção no desenvolvimento, gratificações internas, em vez dos métodos tradicionais que são as camadas, autoritarismo, feedback anual, atenção na medição – classificação, gratificações externas.

Para alinhar a organização às novas tendências de análise de desempenho, considera-se quatro pontos importantes: simplicidade, tecnologia, transparência e resultados.

Sendo assim, constata-se que para que exista um processo de análise de desempenho que possa incentivar o funcionário a possui interesse progredir na carreira profissional, é necessário que o procedimento de avaliação possa ser revisto em várias empresas, de forma que permita construir um processo verdadeiramente eficiente, que não seja realizado somente como um padrão no decorrer do ano (URNAU, 2014).

REFERÊNCIAS

AGUIAR, E. et al. Avaliação de Desempenho, ferramenta de apoio ao desenvolvimento profissional dos colaboradores nas empresas. *Gestão em Foco – Revistas Eletrônicas UNISEPE*, São Paulo, p. 171-182, 2017. Disponível em:

ASSIS, M. T. A meritocracia na visão de executivos de RH. 2013. 145f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). - Universidade Estácio de Sá. Rio de Janeiro. 2013. Disponível em: <https://portal.estacio.br/media/2663/marcelino-tadeu-de-assis.pdf> acesso em 01 dez. 2021

BARBOSA, L. Meritocracia e Sociedade Brasileira. *RAE - Revista de Administração de Empresas FGV-EAESP*, São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, jan./fev, 2014.

BARBOSA, R. D. S, ESTENDER, A. C. A Gestão Estratégica de Pessoas – uma Ferramenta Necessária a Toda Companhia. In: *SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA E GESTÃO EM TECNOLOGIA*, 11, 2014. Rio de Janeiro: AEDB, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/18720144.pdf> acesso em 01 dez. 2021

BORSATTO, S. Avaliação de Desempenho na UFRGS: os lugares e o sentido de um modelo de gestão. 2012. 83 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública). - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2012. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/71510> acesso

em 02 dez. 2021

CHAVES, J. S. A aplicação da avaliação de desempenho em gerentes de relacionamentos de instituição financeira para público classes “A” e “B”. 2011. 60f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). - Universidade de Brasília. Brasília. 2011. Disponível em: <http://revista.uninga.br/index.php/uningareviews/article/download/118/1667/> Acesso em 02 dez 2021

CHAVES, N. M. D. Meritocracia – revelando as melhores pessoas ou o melhor das pessoas?: um estudo de caso em uma empresa brasileira. 2012. 119 f. Dissertação (Mestrado em Administração Profissional). -Fundação Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo. 2012. Disponível em: <http://www.fpl.edu.br/2013/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2012/dissertacao_neuza_maria_dias_chaves_2012.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2021.

CHIARETO, J. Avaliação de desempenho organizacional: um estudo em um hospital universitário público. 2014. 123 f. Dissertação (Mestrado em Ciência). - Universidade de São Paulo. São Paulo. 2014 Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-05012015-171107/pt-br.php> Acesso em: 02 dez. 2021

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COSTA, S. R. M. A. Análise da construção do conhecimento nas equipes de alta performance: estudo de caso em uma concessionária de energia elétrica. 2013. 214 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). - Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/5244/1/arquivototal.pdf> Acesso em: 02 dez. 2021

CUNHA, N. C, MARTINS, S. M. Retenção de talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: uma pesquisa bibliográfica. Getec, v. 4, n. 8, p. 90-109. 2015.

FERRÃO, G. S. O papel do líder contemporâneo na avaliação de desempenho de seus liderados. 2016. 30 f. Monografia (Especialização em Psicologia Organizacional). - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2016. Disponível em: < <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/147083/000998373.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

FIGUEIREDO, K. S. A. O Desempenho e a Alta Performance Profissional no Ambiente Organizacional. In: Workshop de Administração: Virtualização e Gestão: Os desafios das Empresas na Virtualização dos Negócios. 3, 2016. Anais.. Disponível em: <http://revista.uninga.br/index.php/uningareviews/article/download/118/1667/> acesso em: 03 dez. 2021

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HUBNER, B. T. et al. Proposta de indicadores de performance sob a perspectiva do balanced scorecard: o caso de uma cooperativa de crédito. Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC, Florianópolis, v. 11, n. 31, pp. 9-22, dez./mar. 2012. Disponível em:

LIMA, V. R. Avaliação de Desempenho Profissional: a percepção dos gestores em relação ao Programa de Avaliação de Desempenho Profissional dos Técnico-administrativos da UFMA. 2016. 93 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). - Universidade Federal do Maranhão. São Luís. 2016. Disponível em:<https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/1963/1/Raphael%20Vasconcelos%20de%20Oliveira.pdf> acesso em: 03 dez. 2021

LOPES, F. C. M, SANTOS, M. I. F, TAVARES, H. N. Avaliação de desempenho como ferramenta de desenvolvimento profissional. In: SIMPÓSIO DE TCC E SEMINÁRIO DE IC, Brasília: 2014. 13 f.

Disponível em: http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/223f1a9b5c5b6c80662d71e48043142d.pdf Acesso em: 03 dez. 2021.

MARTINS, V. G. et al. A utilização de modelos de avaliação de desempenho sob a perspectiva do gecon e do balanced scorecard: estudo de caso em uma central de cooperativas de crédito. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, João Pessoa, v.1, n. 1, p. 99-117, jan./jun. 2013.

MATOS, F. L. F. Desenvolvimento de um Sistema de Avaliação de Desempenho: um estudo de caso. 2012. 109 f. Projeto (Mestrado Gestão de Recurso Humano). - Universidade do Minho. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/19790>. Acesso em: 04 dez. 2021

NUNES, S. L. Tendências na Gestão de Desempenho. Jason Associates. 2016. Disponível em: <http://revista.uninga.br/index.php/uningareviews/article/download/118/1667/> Acesso em: 04 dez. 2021.

PEIXOTO, A. L. A, CAETANO, A. Avaliação de desempenho. In: BORGES L. O.; MOURÃO, I. (Org). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. p. 528-556, Porto Alegre: Artmed, 2013.

PEREIRA, C. Importância da Avaliação de Desempenho nas Organizações. Estudo de caso numa empresa portuguesa do sector alimentar. 2013. 83f. Dissertação (Mestrado em Gestão). - Instituto Politécnico do Porto - Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão. Vila do Conde. 2013. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/1816/1/DM_CatarinaPereira_2013.pdf Acesso em: 04 dez. 2021

ROCHA, M. R. Avaliação de competências como instrumento de desenvolvimento e capacitação: um estudo em uma organização financeira. Belo Horizonte: 2012, 108 f. Dissertação (Mestrado em administração). - Universidade FUMEC. Disponível em < <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/marcelo-ribeiro-rocha.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2021

SANTOS, M. O. Uma proposta de melhoria do instrumento de mensuração de desempenho funcional baseada em métodos multicritério de apoio a decisão. 2016. 150 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). - Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo. 2016. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/5708> acesso em 04 dez. 2021

SILVA, H. H. Fatores relevantes para retenção de talentos em uma empresa do setor bancário: estudo de caso. 2015. 79 f. Dissertação (Mestrado em Administração). –Centro Universitário UNA. Belo Horizonte. 2015. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n36/16373611.html> Acesso em: 05 dez. 2021

SILVA, R. R. Avaliação de Desempenho: análise e motivação para o conhecimento, prática e comprometimento do funcionário. 2012. 165 f. Monografia (Graduação em Administração). - Faculdade TECSOMA. Paracatu. 2012. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1782563-Avaliacao-de-desempenho-analise-e-motivacao-para-o-conhecimento-pratica-e-comprometimento-do-funcionario.html>. Acesso em: 05 dez. 2021

STEIL, A. V. et al. Estado da arte sobre recompensas em organizações no Brasil: uma análise bibliométrica da literatura nacional de 2000-2011. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 19-35, 2014.

URNAU, A. M. O processo de avaliação de desempenho da UNIJUÍ – campus Panambi: um estudo do ponto de vista dos seus colaboradores. 2014. 57f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoa-MBA). - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí. 2014. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/2406> Acesso em: 05 dez. 2021

ÍNDICE REMISSIVO

SÍMBOLOS

1º Ciclo 144, 145, 151, 154

A

Amor 4, 23, 43, 112, 113, 114, 115

Análise de desempenho profissional 5, 132

Andróides 4, 93, 94, 97

Antropologia 31, 32, 111

Áreas rurais 14

B

Banda desenhada 5, 143, 144, 145, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158

Brasil 3, 4, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 19, 20, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 40, 68, 73, 77, 79, 91, 116, 119, 120, 122, 124, 128, 129, 130, 131, 142, 162, 165

Bucólica X 4, 112, 113, 114

C

Ciências humanas 1, 2, 155, 166

Conflito armado 47, 52, 60

Conhecimentos tradicionais 116, 119, 120, 121, 123, 124

Covid-19 4, 12, 75, 76, 77, 78, 80, 82, 83, 84

Cultura 4, 14, 15, 23, 24, 45, 71, 88, 89, 90, 95, 97, 99, 104, 105, 110, 118, 120, 124, 138, 150, 159, 160, 163, 165, 166

D

Diversidade 3, 120, 121, 123, 125, 128, 144, 155

E

Écloga 112, 113

Educação 2, 3, 4, 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 20, 26, 27, 28, 29, 55, 56, 57, 59, 63, 66, 71, 74, 104, 116, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 128, 129, 130, 131, 143, 144, 145, 148, 149, 154, 156, 157, 158, 163, 165, 166

Educação ambiental 4, 116, 117, 121, 122, 123, 124, 125

Educação financeira 4, 126, 128, 129, 130, 131

Educação matemática 126, 129, 131

Elegia 112, 113

Encarceramento 37, 40, 63, 69, 72, 73, 74

Ensino de história 5, 159, 160, 161, 163, 165

Epicuro 112, 113, 114

Era Viking 98, 99, 100, 101, 105, 110, 111

Escandinávia 98, 99, 104, 105, 107, 109

F

Falo 41, 42, 43, 45, 46

Família 8, 11, 22, 23, 25, 48, 54, 103, 106, 108, 153

G

Geografia 75, 143, 144, 145, 147, 148, 150, 151, 155, 157, 161

Globalização 5, 75, 132, 133

H

Hanseníase 3, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40

História 3, 5, 5, 19, 20, 21, 26, 29, 36, 98, 100, 104, 108, 111, 131, 133, 144, 150, 153, 154, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165

História cultural 98, 100, 159

I

Inclusão 3, 8, 14, 20, 25, 26, 28, 29, 48, 56

Internação Compulsória 3, 30, 31, 33, 36, 39, 40

J

Juventude 2, 3, 1, 2, 3, 4, 5, 12, 13, 72, 73, 106, 166

L

Lógica 27, 32, 39, 41, 42, 44, 93, 96, 110

M

Meio local 143, 145, 153, 154

Mito 3, 4, 41, 98, 99, 101, 104, 105, 109, 110

Mitologia nórdica 98, 99, 100, 101, 103, 109, 110

Modelagem matemática 4, 126, 127, 128, 129, 130, 131

Mulheres 3, 7, 20, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 72, 79, 83, 99, 100, 104, 106, 107, 111

N

Negociações de paz 47

P

Paisagem 5, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 165

Pandemia 6, 12, 75, 76, 78, 82, 83, 154, 156

Participação política 3, 47, 49, 56, 57, 58

Período de transição 47, 49, 52, 55, 60

Pessoa com deficiência 3, 19, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29

Pós-guerra 22, 47

Povos indígenas 4, 116, 117, 119, 120, 123, 124, 125

Programa de aprendizagem 1, 2, 8, 12

R

Ragnarök 4, 98, 99, 101, 105, 108, 111

Redes sociais 14

Representações femininas 4, 98

S

Saúde 2, 4, 35, 37, 38, 54, 55, 59, 70, 75, 76, 82, 114

Segurança 33, 48, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74

Seletividade 3, 63, 66, 68, 72, 73

Sociedade 2, 8, 10, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 48, 51, 53, 55, 56, 57, 63, 64, 65, 69, 73, 98, 99, 101, 104, 105, 108, 109, 110, 119, 120, 122, 124, 127, 128, 139, 140, 143, 147, 160, 163

Sufrimento social 30, 38

Sustentabilidade 116, 117, 119, 123

T

Tolerância zero 3, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 73, 74

Trabalho 3, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 25, 28, 30, 31, 32, 48, 54, 61, 63, 65, 66, 73, 80, 81, 98, 100, 101, 106, 110, 132, 134, 136, 137, 141, 142, 151, 156, 159, 160, 161, 165

Turismo cultural 5, 159, 160, 163, 164, 165

V

Violência 48, 50, 51, 55, 56, 58, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 73, 162

Virgílio 4, 112, 113, 114, 115

W

Web 2.0 3, 14, 15, 16, 17, 18

CIÊNCIAS HUMANAS: DIÁLOGO E POLÍTICA DE COLABORAÇÃO

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉️ contato@atenaeditora.com.br

📷 @atenaeditora

📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

CIÊNCIAS HUMANAS: DIÁLOGO E POLÍTICA DE COLABORAÇÃO

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉️ contato@atenaeditora.com.br

📷 @atenaeditora

📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022