



UNIVEN
Faculdade de Nova Venécia

UNIVERSO ACADÊMICO

V. 19 N. 01 Janeiro/Junho - 2011 - Semestral
UNIVERSO
ACADÊMICO



UNIVEN
Faculdade de Nova Venécia



UNIVEN
FACULDADE DE NOVA VENÉCIA

ISSN 1676-3408

UNIVERSO ACADÊMICO

Faculdade Capixaba de Nova Venécia – UNIVEN
v. 19 n. 01 Janeiro/Junho – 2011 - Semestral

Diretor Geral

Tadeu Antônio de Oliveira Penina

Coordenadora Acadêmica

Eliene Maria Gava Ferrão

Sub Coordenadora Acadêmica

Kessya Pinitente Fabiano Costalonga

Coordenador Financeiro

Fernando Bom Costalonga

Coordenadores de Curso

Administração de Empresas/Administração com Linha de Pesquisa em Análise de Sistemas

Jaqueline Guimarães

Pedagogia / Letras

Manuela Brito Tiburtino Camata

Direito

Keila Tófano Soares

Serviço Social

Jacqueline Kelly Cunha

Ciências Contábeis/ Petróleo e Gás

Alcione Cabaline Gotardo

Engenharia da Produção/Engenharia Civil/Engenharia Ambiental

Roberta Fundão Correia

Enfermagem

Kiscilla Garcia Pessim

Bibliotecária

Alexandra Barbosa Oliveira

Presidente da Comissão Editorial

Eliene Maria Gava Ferrão

Comissão Editorial

Eliene Maria Gava Ferrão

Kessya Pinitente Fabiano Costalonga

Viviane Dias de Carvalho Pontes

Endereço para correspondência

Biblioteca Pe. Carlos Furbetta

Rua Jacobina, 165 – Bairro São Francisco

29830-000 – Nova Venécia – ES

e-mail: alexandra@univen.edu.br

Capa

Alex Cavalini Pereira

Universo Acadêmico / Faculdade Capixaba de Nova Venécia / – Nova Venécia:
Cricaré, (jan/jun., 2011).

Semestral
ISSN 1676-3408

1. Produção científica – Faculdade Capixaba de Nova Venécia. II. Título

UNIVERSO ACADÊMICO

SUMÁRIO

ARTIGOS

Capital Intelectual: um diferencial nas organizações	05
Dalva Rodrigues Cardoso	
A evolução da administração de RH na valorização do profissional ativo intangível (capital intelectual) no decorrer da história	17
Vinalda Pereira da Silva	
Valorização do profissional contábil	25
Diogo Jardim Teixeira	
O ensino da Língua Inglesa nas instituições de ensino da rede pública	32
Letícia de Cássia Bonomete Ricardo Romila Buge Rossim	
O uso da tecnologia no ensino da língua inglesa como um segundo idioma	40
Álvaro José Maria Filho	
Novo acordo ortográfico	45
Eliane Marize Olsen Depner Monique Favoreto Barbosa Manuela Brito Tiburtino	

CAPITAL INTELECTUAL: UM DIFERENCIAL NAS ORGANIZAÇÕES

Dalva Rodrigues Cardoso¹

RESUMO

O Capital Intelectual tem sido considerado, na atualidade, o mais importante diferencial competitivo nas organizações. Como um ponto forte de atração de clientes e consumidores, é considerado um grande gerador de riquezas, que agrega valor ao produto/serviço, mediante a aplicação da inteligência e do conhecimento. Sendo assim, este artigo tem o objetivo de mostrar a importância do Capital Intelectual como um diferencial nas organizações. Para tanto utilizou-se a pesquisa exploratória com a técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-Chave: Capital Intelectual; Conhecimento; Diferencial.

ABSTRACT

The intellectual capital has been considered, nowadays, the most important competitive differential in organizations. As a strong point of customer and consumers attraction, is considered a great generator of wealth, which adds value to the product/service, through the application of knowledge and intelligence. Therefore, this article is intended to show the importance of the intellectual capital as a differential in organizations. To do so, an exploratory research allied to a literary research technique were used.

Key-words: Intellectual Capital; Knowledge; Differential.

1 INTRODUÇÃO

O mundo está passando por um processo de mudanças, onde o enfoque está direcionado ao valor de cada empregado e ao valor que ele agrega para sua empresa.

Com a globalização e o avanço tecnológico, a sociedade atual encontra-se em processo de transformação e passa a se basear no conhecimento.

O conhecimento é a base para a longevidade de uma organização e o desenvolvimento pessoal e profissional de seus integrantes. Com isso as empresas se deparam com a necessidade de possuírem cada vez mais e melhor o capital que só é formado através do conhecimento, o chamado Capital Intelectual.

O Capital Intelectual se faz necessário cada vez mais nas empresas, pois o conhecimento adquirido pelas pessoas representa um grande potencial para as organizações.

¹ Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia. Especialista em Ciências Contábeis pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia.

Stewart (1998), definiu Capital Intelectual como a soma de todos os conhecimentos que possuem os empregados de uma empresa e que dão a esta uma vantagem competitiva. Desse modo, as empresas estão investindo cada vez mais em seu capital intelectual, pois ele é responsável pelos resultados positivos obtidos e retornos mais rápidos, diante de um mercado cada vez mais competitivo.

Com esse enfoque, tem-se a seguinte questão: qual a importância do capital intelectual tratado como um diferencial competitivo nas organizações?

Como metodologia utilizada, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, buscando analisar sob o ponto de vista dos autores, como o capital intelectual agrega valor às empresas num mercado competitivo.

Inicia-se o presente artigo com uma abordagem sobre as características do conhecimento, bem como sua importância dentro das organizações. Em seguida, destacam-se os conceitos de capital intelectual, suas subdivisões: capital humano, capital estrutural e capital de clientes. Adiante, se faz necessário descrever sobre a gerência do capital intelectual e sua importância como principal fonte de riqueza para as empresas.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CARACTERÍSTICAS DO CONHECIMENTO

Na sociedade atual, além dos fatores tradicionais de produção – terra, capital e trabalho – encontramos outro que tem sido o diferenciador – o conhecimento – que tem agregado mais valor às organizações.

Para Crawford (1994, p. 22-23), destacam-se quatro características fundamentais do conhecimento e da informação, tornando estes recursos ímpares um diferencial competitivo. São elas:

- a) **O conhecimento é defendível e se auto-reproduz.** As matérias-primas de uma economia industrial são recursos finitos; o minério de ferro, por exemplo, vai chegando ao fim à medida que se produz o aço. Ao contrário do minério, o conhecimento expande-se e aumenta à medida que é utilizado. Quando utilizamos nossos conhecimentos para desempenhar uma tarefa, aprimoramos nossos conhecimentos, pela experiência, torna-se mais enriquecido. Um cirurgião que já fez uma mesma cirurgia dez vezes é mais experiente e especializado nesta operação do que um colega de profissão que só a fez uma vez. Dessa forma, numa economia do conhecimento a escassez de recursos é substituída pela expansão destes.
- b) **O conhecimento é substituível.** Ele pode substituir terra, trabalho e capital. Por exemplo, um fazendeiro consegue uma colheita maior num mesmo espaço de terra, utilizando para tanto

apenas novas técnicas de plantio, não necessitando de mais terras para aumentar sua produção. Esta é uma realidade do setor agrícola brasileiro atual. O conhecimento, a tecnologia e a informação permitem racionalizar o aproveitamento do solo, alavancando a produção de grãos em quantidades de terras em proporções menores das que eram utilizadas num passado não muito distante. Para tanto, basta verificar toda a tecnologia aplicada no plantio, cuidados com a safra e a colheita.

- c) **O conhecimento é transportável.** Na sociedade eletrônica atual, o conhecimento move-se na velocidade da luz. Em pouco segundo, num “*click*”, pode-se enviar para Taiwan, um esquema para um novo chip de computador que representa meses de um intensivo trabalho de uma equipe de engenheiros.
- d) **O conhecimento é compartilhável.** A transferência de conhecimento para outras pessoas não impede o uso deste mesmo conhecimento por seu original detentor. O conhecimento pode ser trocado ou comercializado, dependendo dos interesses de seu detentor.

Observa-se, com isto, que qualquer indivíduo pode adquirir conhecimentos, não em quantidades mensuráveis, tão pouco em lojas comerciais, a menos o conhecimento agregado aos produtos e serviços, mas apresenta-se o conhecimento específico que encontra-se disponível numa variedade de fontes: experiências pessoais e profissionais; informalmente, lendo jornais, revistas, livros e assistindo televisão; e formalmente, frequentando cursos de educação básica e de nível universitário, ou em programas de treinamentos específicos.

2.2 AS ORGANIZAÇÕES NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO

A mudança de uma economia industrial para uma economia do conhecimento está causando impactos em todos os ângulos dos negócios, evidenciados nos mercados, operações, estruturas organizacionais e nas teorias, técnicas e modelos de administração.

Estas alterações vêm exigindo das entidades uma estrutura organizacional que facilite o livre fluxo das informações, que motive a utilização plena da capacidade intelectual de todos os trabalhadores e assegure uma rápida adaptação como resposta às mudanças.

Segundo Antunes (2000, p. 40):

A identificação do conhecimento e da informação como recursos econômicos imprescindíveis à adaptação das organizações aos novos ambientes de mercado, torna-se importante uma análise sobre quais são as conseqüências para as organizações atuais, visto estas serem organismos complexos que interagem diretamente com o ambiente externo, influenciando e sendo influenciadas, e que necessitam adaptar-se às mudanças externa, por meio de esforços significativos, a fim de garantirem sua continuidade.

O conhecimento exige das organizações um aperfeiçoamento constante, motivando-as na busca frequente de inovações. Estas devem se organizar para o abandono sistemático do estabelecido, do costumeiro, adaptando-se ao desenvolvimento de novas aplicações a partir de seus próprios sucessos ou inovação constante, desenvolvendo uma estrutura organizacional para a criação e aplicação do conhecimento.

2.3 CAPITAL INTELECTUAL

O Capital Intelectual tem se tornado o principal recurso para o contínuo desenvolvimento das organizações. É a ferramenta chave para que o profissional faça a diferença diante de um mercado competitivo, exigente e ao mesmo tempo carente de profissionais qualificados e bem preparados para estar à frente das pequenas, médias e grandes empresas, gerenciando e tomando decisões cabíveis de êxito.

Para Stewart (1998, p. 13):

Capital Intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, com os quais os empresários e contabilistas estão familiarizados - propriedade, fábricas, equipamentos, dinheiro, constitui a matéria intelectual: conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência, que pode ser utilizada para gerar riqueza.

Straioto (2000, p. 33) menciona que capital intelectual pode ser entendido como sendo

Um conjunto de conhecimentos, informações e know how, que agrega valor aos produtos e/ou serviços, mediante a aplicação da inteligência. É considerada uma vantagem sustentável de competitividade pela contemplação de importantes investimentos em capital humano.

Para que uma empresa desenvolva bons produtos e serviços deve ser composta de um qualificado capital humano originado pelo conhecimento adquirido e experiência das pessoas, assim, alcançará seus objetivos e aumentará a sua riqueza.

O Capital Intelectual refere-se ao conjunto de conhecimentos que agregam valor aos produtos e serviços mediante o uso da inteligência humana e não do capital monetário. É um recurso obtido exclusivamente dos seres humanos onde desenvolvem seu potencial, gerando conhecimento e inovação, que serão revertidos em benefícios para as organizações e seus acionistas/proprietários.

Para Antunes (2000, p. 86-87), existem vários fatores que geram o capital intelectual:

- Conhecimento, por parte do funcionário, do que representa o seu trabalho para o objetivo global da companhia.
- Funcionário tratado como um ativo raro.
- Esforço da administração para alocar a pessoa certa na função certa, considerando suas habilidades.
- Existência de oportunidade para desenvolvimento profissional e pessoal.

- Avaliação do retorno sobre o investimento realizado em Pesquisa & Desenvolvimento (P&D).
- Identificação do know-how gerado pela P&D.
- Identificação dos clientes recorrentes.
- Existência de uma estratégia proativa para tratar a propriedade intelectual.
- Mensuração do valor da marca.
- Avaliação do retorno sobre o investimento realizado em canais de distribuição.
- Sinergia entre os programas de treinamento e os objetivos corporativos.
- Existência de uma infra-estrutura para ajudar os funcionários a desempenhar um bom trabalho.
- Valorização das opiniões dos funcionários sobre os aspectos de trabalho.
- Participação dos funcionários na elaboração dos objetivos traçados.
- Encorajamento dos funcionários para inovar.
- Valorização da cultura organizacional.

O Capital Intelectual possui o intuito de facilitar o aprendizado para estimular a criatividade, desenvolver a capacidade individual e do grupo e gerar um diferencial de competência, obtendo vantagem competitiva para as empresas.

O Capital Intelectual pode ser dividido em três grandes capitais: o capital humano, o capital estrutural e o capital de clientes. É o intercâmbio entre eles que forma o capital intelectual.

Esta subdivisão do Capital intelectual foi elaborada por Stewart. Todavia, outros autores o dividem de forma diferente. Brooking (1996, *apud* ANTUNES 2000, p. 78) classificam o Capital Intelectual nas seguintes formas:

Ativos de Mercado: potencial que a empresa possui em decorrência dos intangíveis que estão relacionados ao mercado, tais como: marca, clientes, lealdade dos clientes, negócios recorrentes, negócios em andamento, canais de distribuição, franquias etc.

Ativos Humanos: compreendem os benefícios que o indivíduo pode proporcionar para as organizações por meio da sua expertise, criatividade, conhecimento, habilidade para resolver problemas, tudo visto de forma coletiva e dinâmica.

Ativos de Propriedade Intelectual: incluem os ativos que necessitam de proteção legal para proporcionar às organizações benefícios tais como: know-how, segredos industriais, copyright, patentes, designs etc.

Ativos de Infra-Estrutura: compreendem as tecnologias, as metodologias e os processos empregados, como cultura, sistema de

informação, métodos gerenciais, aceitação de risco, banco de dados de clientes etc.

Edvinsson e Malone (1998, *apud* ANTUNES, 2000, p. 79), utilizam uma linguagem metafórica ao descrever Capital Intelectual, quando comparam uma organização a uma árvore (figura 1), onde a parte visível, tronco, folhas e galhos, são os itens evidenciados nos demonstrativos contábeis e a parte que está oculta no subsolo, as raízes, é o capital intelectual. Estes autores dividem a parte oculta em dois grupos:

Capital Humano – composto pelo conhecimento, *expertise*, poder de inovação e habilidade dos empregados mais os valores, a cultura e a filosofia da empresa;

Capital Estrutural – formado pelos equipamentos de informática, softwares, banco de dados, patentes, marcas registradas, relacionamento com clientes e tudo o mais da capacidade organizacional que apoia a produtividade dos empregados.

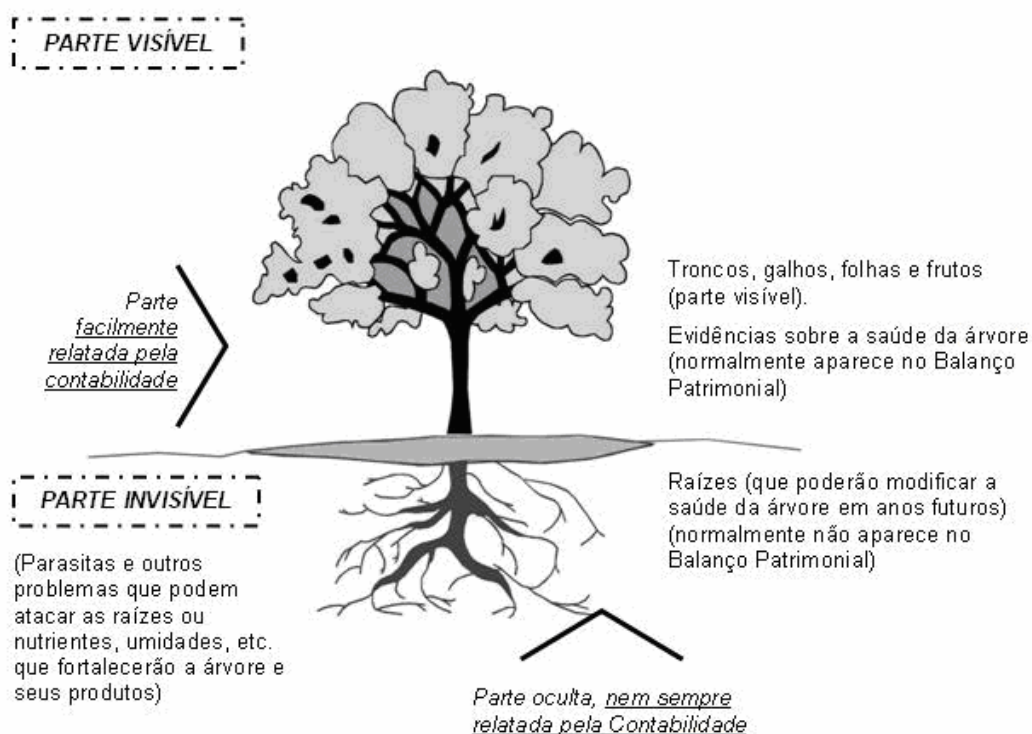


Figura 1 – Árvore ilustrativa do Capital Intelectual

Fonte: Edvinsson e Malone, 1998

2.3.1 CAPITAL HUMANO

O Capital Humano é um dos principais ativos geradores de riqueza nas empresas. O valor de cada indivíduo contribui para o crescimento da organização e pode ser aumentado ou depreciado de acordo com as políticas e práticas de gestão aplicadas.

Yeats (*apud* STEWART, 1998, p. 77) expõe que, o capital humano é “o local onde tudo começa: a fonte de inovação”, ou seja, a fonte alimentadora de toda função empresarial.

Stewart (1998, p. 76 – 77) alerta que

O trabalho rotineiro, que exige pouca habilidade, mesmo quando feito manualmente, não gera nem emprega capital humano para a organização, e que o valor marginal do investimento em capital humano é cerca de três vezes maior do que o valor do investimento em equipamentos.

As pessoas geram capital para a empresa através de sua competência, sua atitude e sua capacidade para inovar. As competências incluem as habilidades e educação e a atitude se refere às condutas. Porém, é finalmente a capacidade de inovar que pode gerar mais valor para uma organização. Tudo isto constitui para o que chamamos de capital humano.

O Capital Humano constitui o conhecimento acumulado, a habilidade e experiência dos funcionários para realizar as tarefas do dia a dia, os valores, a cultura, a filosofia da empresa, ou seja, as pessoas que são os ativos humanos da empresa. A principal estratégia da empresa será de atrair, reter, desenvolver e aproveitar o máximo o talento humano que será, cada vez mais, a principal vantagem competitiva.

O Capital Humano é aquele incorporado nas pessoas que possuem talentos para criação de produtos e serviços de qualidade, com o intuito de atrair clientes e satisfazê-los da melhor maneira possível.

De acordo com Stewart (1998, p. 83), quando o principal executivo diz “as pessoas são nosso ativo mais importante”, ele está falando das pessoas que sabem como servir aos clientes de modo a proporcionar à empresa vantagem competitiva, ou seja, deve-se esclarecer que funcionários que não agregam valor à empresa no sentido de doação, colaboração e interesse, atrapalham o progresso dos demais.

Faz-se necessária a existência de gastos com treinamentos e formação para a obtenção de um retorno em forma de atitudes, pois quanto mais motivados e interessados os colaboradores, mais se sentem parte da empresa. Nota-se aí uma disposição desses colaboradores em participar, oferecer novas ideias e aprender novas tarefas.

2.3.2 CAPITAL ESTRUTURAL

O Capital Estrutural compreende os ativos intangíveis relacionados com a estrutura e os processos de funcionamento interno e externo da organização que apoiam o capital humano, ou, tudo o que permanece na empresa quando os empregados vão para casa.

Stewart (1998, p. 97 – 98) diz que, Capital Estrutural “é o conhecimento que não vai para casa depois do expediente.”

Stewart (1998, p. 98) ainda completa que,

O Capital Estrutural pertence à empresa como um todo. Pode ser reproduzido e dividido. Parte do que pertence à categoria de capital estrutural tem direito aos direitos legais de propriedade: tecnologias, invenções, dados, publicações e processo podem ser patenteados, ter seus direitos autorais registrados ou ser protegidos por leis de comércio secreta.

O Capital Estrutural é a parcela do capital intelectual que inclui os sistemas de informação, bancos de dados, intranets, procedimentos, processos, patentes, marcas, ferramentas, metodologias, segredos industriais, melhores práticas et.. Este capital é composto pelos recursos que sustentam e dão suporte aos funcionários para realização do trabalho nas organizações.

Para gerenciar o capital estrutural, é preciso uma rápida distribuição do conhecimento, o aumento do conhecimento coletivo com menor tempo de espera e profissionais mais produtivos. A função da gerência da empresa é utilizar corretamente o capital estrutural, para que o mesmo aumente o valor para os acionistas.

2.3.3 CAPITAL DE CLIENTES

O Capital de Clientes é toda estrutura externa de relacionamento com os clientes e fornecedores disponibilizados pela empresa. Os componentes do capital do cliente - estratégia competitiva, preço, marca, embalagem, distribuição, serviços, assistência técnica, comunicação – estão inter-relacionados para compartilhar conhecimento com o cliente.

Stewart (1998, p. 128), define e descreve a importância desse capital:

Toda empresa com clientes possui capital do cliente, [...] como o valor de sua franquia, seus relacionamentos contínuos com pessoas e organizações para os quais vende. Entre as três grandes categorias de ativos intelectuais - capitais humano, estrutural e do cliente - os clientes são os mais valiosos. Eles pagam as contas. E porque o fazem, é mais fácil seguir as pegadas que deixam nos relatórios financeiros do que as deixadas por pessoas, sistemas ou capacidades.

Stewart (1998, p. 129), menciona ainda que,

Na Era da Informação, o capital do cliente não pode ser capturado pescando-se ao acaso no riacho de bens e serviços de comprador para vendedor, mas lançando-se a rede nas marés de informação e do conhecimento que sobem entre eles. Uma vez que o conhecimento é o componente mais importante do valor das transações econômicas - ou seja, o conhecimento sendo o que compramos e o que vendemos – ele é o principal ingrediente do capital do cliente.

Na economia do conhecimento, a informação é mais valiosa do que nunca e, em geral, os clientes têm mais informação do que tinham. O intercâmbio eletrônico de dados, as parcerias fornecedor-comprador e outras técnicas de gerência de cadeias de suprimento permitem que os clientes conheçam bem as empresas das quais compram.

Para Sveiby (1998, p. 213), a escolha da empresa do conhecimento, no que diz respeito a clientes, portanto, tem um significado estratégico vital porque o tipo de cliente com os quais uma empresa do conhecimento trabalha determina tanto a qualidade quanto a quantidade de suas receitas intangíveis do conhecimento. Existem três tipos de clientes, segundo o mesmo autor:

- Os que melhoram a imagem, no qual suas referências e seus depoimentos são muito valiosos;
- Os clientes que melhoram a organização, esses exigem soluções de ponta, melhorando a estrutura interna da empresa; e
- Os clientes que aumentam a competência, que contribuem com projetos que desafiam a competência dos funcionários, fazendo que os funcionários aprendam com eles.

Para entender o capital do cliente e as oportunidades de acúmulo de riqueza que este cria, tanto para o comprador como para o vendedor, deve-se observar a cadeia de valor intangível. Uma cadeia de valor mostra como um produto ou serviço é passado do primeiro vendedor ao usuário final. O valor é agregado em cada etapa.

A ideia é agregar o máximo de valor possível pelo menor custo possível e incorporar esse valor a sua margem de lucros.

Os gerentes devem investir em seus clientes, da mesma forma que investem em pessoal e em estruturas. O capital do cliente é muito semelhante ao capital humano: não pode possuir os clientes. A empresa e seus clientes podem aumentar o capital intelectual, que é sua propriedade em conjunto e em particular. São investimentos verdadeiros feitos na expectativa de um retorno.

2.4 GERÊNCIA DO CAPITAL INTELECTUAL

O gerenciamento do capital intelectual é muito mais do que gerenciamento do conhecimento, é a alavancagem do capital humano e do capital estrutural em conjunto, trata-se de um efeito multiplicador entre ambos.

O capital intelectual começou a ser focalizado, entre outras as coisas, pela necessidade de desenvolver um modelo de gestão em um serviço intensivo em informação e conhecimento. Ele é um instrumento mais eficaz para melhor gerenciar e desenvolver uma empresa. Também fornece indicadores que podem ser usados para comprar uma empresa ou qualquer outro negócio, ou seja, o capital intelectual é tão importante quanto o financeiro na obtenção de lucros realmente sustentáveis.

Assim, cada vez mais as empresas passam a ter, em seu quadro de pessoal, não apenas especialistas técnicos, mas também especialistas em trabalhar a informação de maneira criativa. É nesse contexto que surgem, dentro das empresas, os novos agentes do conhecimento definidos por REZENDE (2001):

Agentes Criativos – São os profissionais que utilizam a informação na solução de problemas, ou como insumo gerador de idéias que irão fundamentar novas tecnologias e conceitos que, por sua vez, irão

proporcionar vantagem competitiva. São aqueles profissionais que trabalham na área de desenvolvimento e criação para os quais a informação necessária pode estar em catálogos comerciais, notícias, textos literários, imagens, artigos de revistas.

Agentes Intérpretes – São os profissionais que interpretam o contexto de atuação da organização, utilizando a informação como ferramenta de prospecção e identificação de novos negócios, mercados e tecnologias. São os especialistas em análise e planejamento econômico, comercial ou tecnológico, cuja missão é identificar ameaças e oportunidades, antecipando mudanças de cenários.

Agentes Intermediários – São os especialistas em intermediar o acesso a informação, cujo processo se inicia com a identificação e interpretação das demandas de informação do negócio, seguida de identificação das fontes de informação, da seleção e pesquisa propriamente dita e por fim, da divulgação para os agentes do conhecimento existentes na empresa.

Agentes Gestores de Conhecimento – É uma nova categoria de profissionais cujo papel é a administração do capital intelectual da empresa.

Visando manter a sustentabilidade de seu negócio, as empresas procuram conhecer e valorizar o seu Capital Intelectual, mapeando as competências e habilidades de seus colaboradores através de banco de talentos, divulgando-os nos meios de comunicação. Assim, estimula a integração e gera oportunidades para o desenvolvimento organizacional.

A gerência do Capital Intelectual poderá se tornar uma vantagem competitiva, desde que se dê um tratamento qualitativo ao fluxo de informações, promovendo meios de agregar novos conhecimentos ao negócio, fomentando uma cultura de compartilhamento desses conhecimentos na organização.

2.5 CAPITAL INTELECTUAL COMO FONTE DE RIQUEZA ORGANIZACIONAL

Sabe-se que o capital intelectual tem capacidade de gerar riqueza, mas, para que isso aconteça, a organização precisa atrair, reter e desenvolver esse capital da melhor maneira possível.

Segundo Milkovich (2000), a solução para obter-se um diferencial competitivo, através dos colaboradores é:

Talvez a melhor estratégia de RH seja contratar, treinar e remunerar as pessoas para que elas criem as melhores estratégias futuras, não importa em que condições. Essa estratégia daria menos ênfase na capacidade das pessoas em implementar as estratégias de hoje, e mais ênfase nos traços humanos genéricos, como criatividade, inteligência, curiosidade, confiabilidade e comprometimento com a organização, o que conduziria a estratégias mais eficazes.

A tarefa da organização é saber como transformar esse capital em riqueza. Em primeiro lugar, sabe-se que as pessoas têm capacidade de criar e inovar. A inovação é uma ferramenta do ser humano que vem ocupando espaço e tornando-se competitiva.

Diante de tantos desafios, criar soluções é o caminho para manter-se competitivo e a oportunidade de inovar é encontrada no capital intelectual. Mesmo as empresas tendo esse capital, muitas delas não sabem como buscar. A fim de aumentar a produtividade, as organizações devem aprender como desenvolver e aproveitar o que o capital intelectual tem de melhor para suportar os cenários imprevisíveis.

Não é uma tarefa fácil reter o capital intelectual, transformando-o em vantagem competitiva, mas as organizações têm que atentar-se ao fato de que maquinários, tecnologias e estruturas, são itens que todos que estão no mercado já possuem. Então, como concorrer em um ambiente onde todas as estratégias são parecidas? A única solução é fazer com que os seus colaboradores façam a diferença.

3 CONCLUSÃO

Com as mudanças tecnológicas, econômicas, políticas e sociais, diante do mundo globalizado, houve uma profunda alteração de valores na sociedade, e o conhecimento passou a ter uma importância fundamental em todas as atividades dessa nova era.

As organizações precisam saber identificar e disseminar esse conhecimento, transformando-o em Capital Intelectual, para garantir o seu desenvolvimento e crescimento.

O Capital Intelectual é o conjunto de informações, recursos existentes nas organizações e o potencial das pessoas para produzir por meio do conhecimento. É a principal fonte de riqueza tanto das organizações quanto dos indivíduos, porque é ele que vai indicar as tendências, oportunidades ou ameaças, capacidade de inovação e crescimento de uma empresa. Por isso, o Capital Intelectual vem causando impacto no valor das organizações.

Entende-se, portanto, que nesse mercado tão competitivo, o Capital Intelectual se faz necessário cada vez mais nas empresas, sendo um diferencial competitivo que agrega valor ao produto ou serviço, colaborando para a sustentabilidade e continuidade das empresas no mercado e finalmente alcançando o objetivo deste artigo.

Diante do presente artigo, sugere-se novas pesquisas acerca do capital intelectual para que as empresas despertem o interesse na valorização deste importante instrumento de gestão.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Capital intelectual**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

EDVINSSON, Leif, MALONE, Michel S. **Capital intellectual**. Tradução de Roberto Galma; revisão técnica de Petros Katalifós. São Paulo: Makron Books, 1998.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

REZENDE, Yara. **Informacao para negocios**: os novos agentes do conhecimento e a gestão do capital intelectual. Caderno de pesquisas em Administração. São Paulo, v.08, n.1, jan\mar., 2001, p. 11-21.

SVEIBY, K. E. **A nova riqueza das organizações**: gerenciando e avaliando o patrimônio de conhecimento. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. 11 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STRAIOTO, D. M. G. T., **A Contabilidade e os ativos que agregam vantagens superiores e sustentáveis de competitividade – O Capital Intelectual** – Revista Brasileira de Contabilidade. Santa Catarina, p. 33, abr. 2000, ano XXIX. Nº 124.

A EVOLUÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DE RH NA VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL ATIVO INTANGÍVEL (CAPITAL INTELECTUAL) NO DECORRER DA HISTÓRIA

Vinalda Pereira da Silva²

RESUMO

Este estudo objetivou avaliar a história da Administração de Recursos Humanos, que é conhecida como Administração de pessoal, e a valorização do ativo intangível (capital intelectual), admitindo o conhecimento como recurso econômico. Neste contexto, o presente artigo tem por objetivo destacar quais fatores e tendências fizeram com que, ao longo da história, o ser humano fosse o objeto mais cobiçado dentre as grandes organizações. A pesquisa se caracteriza por ser do tipo bibliográfica. Após esta breve introdução, serão apresentadas algumas definições de Capital Intelectual, o que é ARH e a história da evolução do RH.

PALAVRAS-CHAVE: capital intelectual; história; valorização.

ABSTRACT

This study has as its aim the evaluation of the history of the Human Resource Management (HRM), which is known as staff management and the valorization of the intangible asset (intellectual capital), understanding the knowledge as an economic resource. In this context, this article aims to headline which factors and tendencies turned it possible, along the human history, the human being to become the most wanted object among the major organizations. This research is characterized as a literary research. After this short introduction, some intellectual capital definitions, the meaning of HRM, and the evolution of the Human Resources (HR) will be presented.

KEY-WORDS: capital intelectual; história; valorização.

1 INTRODUÇÃO

Se voltarmos ao século XIX, com o surgimento da escola clássica, quando Taylor e Fayol foram os responsáveis pela criação do chefe de pessoal rígido, inflexível e seguidor de leis, jamais poderíamos imaginar tamanha evolução no decorrer da história. E foi pela década de 20 que o movimento das relações humanas trouxe ao chefe de pessoal um novo desafio com base na mudança da relação entre empregados e empregadores e surgiu a escola de administração com Elton Mayo e McGregor, o Homo Social. Até então, o chefe de pessoal era alguém considerado de extrema confiança do patrão, contabilizava pagamentos, admissões, demissões, faltas, vales, adiantamentos e punia severamente os trabalhadores em nome da empresa. Os trabalhadores eram considerados apenas instrumentos para gerar renda, somente eram valorizados e reconhecidos os ativos tangíveis da empresa.

² Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia. Especialista em Ciências Contábeis pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia.

Com as mudanças no cenário mundial, abertura dos portos e a globalização, que durante as últimas décadas trouxeram mudanças significativas na economia de todo o mundo, aumentando ainda mais a concorrência, vários estudiosos ressaltam que passamos por uma trajetória de mudanças, da Era Industrial para a Era do Conhecimento. Para Stewart (1998), o capital intelectual é a soma do conhecimento de todos numa empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Constitui o conhecimento, a informação e a experiência que pode ser utilizada para gerar riqueza. Segundo o autor, o capital intelectual pode ser encontrado em três lugares: nas pessoas, nas estruturas e nos clientes.

No desenvolvimento deste artigo foi utilizada uma pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (1997), “é um tipo de pesquisa exploratória desenvolvida a partir de material já elaborado, como livros e artigos científicos”.

Neste caso, para realização do artigo, foi desempenhada uma pesquisa bibliográfica em publicações periódicas, e também por meio de livros, já que este tipo de pesquisa exige uma ampla cobertura de informações.

O presente artigo busca destacar e analisar os principais acontecimentos que levaram as organizações a reconhecerem por meio da evolução do RH, o capital intelectual (humano) inserido nelas, agregando valor aos seus ativos intangíveis.

Após esta breve introdução, serão apresentadas algumas definições de Capital Intelectual, ARH e a história da evolução do RH.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ATIVO INTANGÍVEL – CAPITAL INTELECTUAL

Muito ainda há de se falar e escrever sobre esse conceito, de ativos intangíveis (capital intelectual), pois algumas definições se diferem em alguns aspectos, mas, segundo (CPC 4, III. DEFINIÇÕES), “Ativo Intangível é um ativo não monetário identificável sem substância física. Um ativo satisfaz o critério de identificação, em termos de definição de um ativo intangível, quando a entidade pode dispor de equipe de pessoal especializado e ser capaz de identificar habilidades adicionais que gerarão benefícios econômicos futuros a partir do treinamento. A entidade pode também esperar que esse pessoal continue a disponibilizar as suas habilidades. Entretanto, o controle da entidade sobre os eventuais benefícios econômicos futuros, gerados pelo pessoal especializado e pelo treinamento, é suficiente para que esses itens se enquadrem na definição de ativo intangível”.

Segundo Silva (2009), esse grupo de contas é uma novidade e compõe-se, além do ágio, por expectativa de rentabilidade futura, patentes, direitos de franquia, direitos autorais, marcas, luvas, custos com desenvolvimento de produtos novos, direitos de exploração, fundo de comércio, *direito de folhas de pagamento* e tratamento especial é dado aos custos com desenvolvimento de Website.

As grandes economias mundiais, assim como as grandes empresas, mandam e influenciam o mercado. Entretanto, para que toda esta estrutura funcione, as pessoas precisam exercer um papel extremamente importante com suas habilidades, competências, comportamento e

consumo. O capital intelectual está ligado diretamente aos recursos intangíveis, pois as mudanças ocorrem com muita velocidade e as pessoas precisam se adaptar rapidamente a elas, pois esse capital é a aptidão indispensável para que as pessoas proporcionem soluções aos seus clientes.

Mas, para que se transforme capital intelectual em benefícios para a empresa é preciso que haja ativos estruturais, tais como laboratórios, sistemas de informações, treinamentos, conhecimento dos canais de distribuição e suporte que transformem o conhecimento individual de cada funcionário em capital estrutural.

Segundo Edvinsson e Malone (1998, p.03) apud Antunes:

”os precursores do tema em estudo, consideravam a definição capital intelectual ainda elusiva, quando do início dos seus trabalhos, pois sua conceituação vinha sendo apresentada por meio de vários elementos componentes e sem um conselho sobre as quais seriam, efetivamente, esses elementos. Edvinsson e Malone deram a seguinte definição: o capital Intelectual é a posse do conhecimento, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relacionamento com clientes e habilidades profissionais que proporcionem a empresa uma vantagem competitiva”.

2.2 O QUE É ARH – ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Segundo Chiavenato (1998),

“A Administração de Recursos Humanos consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite às pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho. A administração de Recursos Humanos significa conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável. Representa todas aquelas coisas não só grandiosas, que provocam euforia e entusiasmo, como também aquelas coisas muito pequenas e numerosas, que frustram ou impacientam, ou que alegam e satisfazem, mas que levam as pessoas a desejar permanecer na organização. Há mais coisas em jogo quanto se fala em ARH. Também está em jogo a espécie e qualidade de vida que a organização e seus participantes levarão e a espécie de participantes que a organização pretende cultivar.”

Vive-se em um momento onde tudo que se cria, rapidamente é copiado pelos concorrentes que, às vezes, melhoram a ideia e lançam produtos ou serviços com mais qualidade e ganham os clientes. Klein (1998) ressalta que o capital intelectual das empresas, que é seu conhecimento, experiência, especialização e diversos ativos intangíveis, ao invés de seu capital tangível físico e financeiro, cada vez mais determina suas posições competitivas.

A seguir, destacam-se as cinco principais fases da evolução e as mudanças ocorridas no cenário das organizações que reconheceram por meio do RH, o capital intelectual (humano) inserido nelas.

2.3 HISTÓRIA DA EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Segundo pesquisa realizada em 1997, como parte da Dissertação de Mestrado, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pela Professora Marília de Gonzaga Lima e Silva, TOSE, sobre “A Evolução de Recursos Humanos no Brasil” (apud Marras, 2000, p 21 a 31), baseada em bibliografia, principalmente acadêmica, mostra que é possível destacar cinco fases na evolução do perfil profissional de Recursos Humanos em suas respectivas épocas.

Fase Contábil (antes de 1930) pioneira da gestão de pessoal também chamada pré-histórica, caracterizava-se pela preocupação existente com os custos da organização. Os trabalhadores eram vistos exclusivamente sob o enfoque contábil: comprava-se mão de obra e, portanto, as entradas e saídas proveniente dessa conta deveriam ser registradas contabilmente.

Fase Legal (1930 a 1950) registrou o aparecimento da função de chefe de pessoal, profissional cuja preocupação estava centrada no acompanhamento e na manutenção das recém-criadas leis trabalhistas da era Getulista. Tose aponta uma característica interessante desta fase que consiste no poder, até então unicamente centrado na figura dos feitores (chefes de produção), sobre os empregados que passou para as mãos do chefe de pessoal pelo domínio exercido sobre regras e normas jurídicas impostas pela CLT. Nesta fase, passou realmente a existir um ocupante típico para as funções de pessoal. Com essa fase centrou-se nos conhecimentos e nas práticas legais definidas pela CLT. O responsável pela área de pessoal era, preferencialmente, um advogado: em geral, um profissional metódico, seguidor ferrenho das leis e pouco afeito aos meandros do business ou dos detalhes psicossociais dos trabalhadores.

Fase Tecnicista (1950 a 1965) implantou no Brasil o modelo americano de gestão de pessoal e elevou a função de Recursos Humanos ao status orgânico de gerência de relações industriais. Foi nessa oportunidade que o presidente JK implementou a indústria automobilística no nosso país e, obviamente, algumas modificações tiveram de ser realizadas, devido as características locais do gerenciamento e da cultura organizacional ainda em fase embrionária; contudo, há que se ressaltar que isso representou, para a organização e para os trabalhadores, um grande avanço na qualidade das relações entre capital e trabalho. Foi nessa fase que a área de RH passou a operacionalizar serviços, como os de treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, benefícios e outros. As organizações passaram a privilegiar nos recrutamentos profissionais com currículos escolares mais amplos e já começaram a admitir a importância de profissionais com leve visão humanista. O aspecto puramente legal da fase anterior passou a ser apenas uma das preocupações desse gerente, e não a principal. Entraram em cena os serviços administrativos e as práticas novas e de real valor para os empregados, principalmente, nas indústrias automobilísticas, verdadeiros laboratórios de ensaio na aplicação de programas de treinamento, desenvolvimento, recrutamento e seleção, cargos e salários, benefícios e outros.

Fase Administrativa ou Sindicalista (1965 a 1985) criou um marco histórico nas relações entre capital e trabalho pela revolução movida pelas bases trabalhadoras, implementou o movimento sindical denominado ‘novo sindicalismo’. Nessa fase, registrou-se nova mudança

significativa na denominação e na responsabilidade do, até aqui, gerente de relações industriais: o cargo passou a se chamar gerente de recursos humanos. Pretendia-se com essa mudança transferir a ênfase em procedimentos burocráticos e puramente operacionais para as responsabilidades de ordem mais humanísticas, voltadas para indivíduos e suas relações (com os sindicatos, a sociedade, etc.). Era preciso uma visão holística e multidisciplinar de temas oriundos da economia, do marketing, da produção, de finanças, da psicologia, etc.. Assim, as organizações passaram a exigir dos profissionais de RH um conhecimento profundo e atualizado dos aspectos trabalhistas legais. Foi uma espécie de retorno do perfil legalístico – da presença dos advogados – aos cenários de RH. Isso se deveu ao nascimento do movimento sindical e a revolução havida no meio empresarial com a introdução, em 1978, do instrumento de negociação coletiva.

Fase Estratégica (a partir de 1985) foi demarcada operacionalmente, segundo Albuquerque (1988), apud MARRAS (2000, P.27), pela introdução dos primeiros programas estratégicos atrelados ao planejamento central das organizações. Foi, assim, nessa fase que se registraram as primeiras preocupações de longo prazo, por parte do *board* das empresas, com os seus trabalhadores. Iniciou-se nova alavancagem organizacional do cargo de GRH, que, de posição gerencial, em nível ainda tático, passou a ser reconhecido como diretoria, em nível estratégico nas organizações. Foi na fase estratégica, que o administrador de empresas retomou a sua posição nos organogramas da empresas, dessa vez de forma definitiva. Passada a fase áurea do sindicalismo e do momento ‘revolucionário’ dos trabalhadores, cristalizou-se a negociação como instrumento válido e reconhecidamente eficaz, inclusive, como matéria não mais incluída tão-somente nos conteúdos programáticos de cursos de treinamento, mas também nos currículos escolares de graduação e pós-graduação das universidades, nas faculdades de administração. Retomou-se a preocupação ao viés do humanismo e, principalmente, com relação ao indivíduo como ser humano (capital intelectual). Exigia-se do ARH um perfil cognitivo que lhe permitia analisar cenários multidisciplinares dos indivíduos, não mais simples trabalhadores assalariados, mas como ‘parceiros’ do negócio, responsáveis, portanto, por uma parcela significativa dos resultados projetados. Iniciou-se aqui a fase mais nobre e mais interessante do ARH.

Os sindicatos inseriram no seu discurso dos anos 80, e também em suas pautas de reivindicações, a questão de qualidade de vida no trabalho. Algumas universidades, como a PUC de São Paulo, incluíram em seus currículos de RH uma disciplina com esse objetivo. Organizações, principalmente as multifuncionais, desenvolvem programas e políticas ajustadas a atender especificamente essa necessidade. Conclui-se, assim, que qualidade de vida QV no trabalho é uma das principais questões a ser estudada e resolvida, no século XXI, no âmbito empresarial e pela área de RH.

No decorrer da história da evolução do RH, é notável também a valorização do profissional (capital intelectual). Segundo Toledo (1982, p.7; 8), pode-se definir Recursos Humanos “como aquele conjunto de princípios, estratégias e técnicas que visa contribuir para atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer grupo organizado” .

Dos desafios das organizações crescerem desproporcionalmente a partir do instante que as pessoas passaram a ser consideradas recursos fundamentais para o sucesso organizacional, surgiu o conceito de Administração de Recursos Humanos.

2.4 FATORES DECORRENTES DA EVOLUÇÃO DO RH

Em decorrência de variáveis, como a globalização dos mercados e seus desdobramentos nas organizações, a influência internacional da economia, a competitividade das empresas multinacionais, a revolução da qualidade total, a prática constante do downsizing como redução de custo, entre outros fatores, tem feito com que o RH atue na formação de macro diretrizes na empresa, de modo a alterar os lucros da empresa, agregando valor através do capital humano existente na organização.

Os empresários devem pensar, na lógica do lucro, sobre as seguintes verdades, hoje cada vez mais claras:

Não é mais possível otimizar a produtividade sem a “vontade” explícita dos trabalhadores.

Não é possível influir nessa “vontade”, na medida em que se exerce uma política aberta de “capitalismo selvagem”.

Para vender a produção e ter o retorno desejado do capital é preciso que o trabalhador tenha condições de consumir; caso contrário, ocorrerá interrupção do ciclo.

Para competir com vantagem produtiva, três fatores são essenciais e insubstituíveis: o querer fazer, o saber fazer e o poder fazer.

É preciso investir a longo prazo, substituindo o pensamento imediatista do lucro por planejamentos estratégicos e políticas que priorizem a sobrevivência da organização e seus recursos (principalmente os humanos) no longo prazo.

Segundo Chiavenato (2000, p.20),

Com a chegada do terceiro milênio, “com a globalização da economia e o mundo fortemente competitivo, a tendência que se nota nas organizações bem-sucedidas é de não mais administrar recursos humanos, nem mais administrar pessoas, mas, sobretudo, administrar com pessoas”. Ainda citando, “as pessoas constituem um Fator de competitividade, da mesma forma que o mercado e a tecnologia” afirmou Drucker (2002, p.16).

3 CONCLUSÃO

Este estudo objetivou avaliar a história da Administração de Recursos Humanos, que é conhecida como Administração de pessoal e a valorização do ativo intangível (capital intelectual), admitindo o conhecimento como recurso econômico.

Em função do exposto, permitiu avaliar que as pessoas precisam ser mais empenhadas, preparadas, desenvolvidas e determinadas com o processo de trabalho. A administração de RH tem passado por várias mudanças, desde a preocupação de não infringir as Leis Trabalhistas do País (CLT), até a preocupação por questões econômicas relacionadas ao local de trabalho, cada vez mais complexo e concorrido. Assim, a atividade de Recursos Humanos devem se adaptar às necessidades da organização, atuando no nível estratégico para participar

e influenciar nas tomadas de decisões que podem, indiretamente, afetar a mais preciosa garantia de sucesso, o fator humano e sua potencialidade.

Há uma crescente valorização do profissional de RH e conjuntamente os ativos intangíveis (capital intelectual), ambos ganharam destaque e respeito das organizações.

Considerando a valorização do ativo intangível (capital Intelectual), ainda há muito que ser discutido entre Recursos Humanos e gestores, que ao longo da história vem mudando o conceito em relação aos funcionários, diferente dos gestores da Fase Contábil (antes de 1930) que tratavam seus profissionais apenas como instrumentos para gerar renda. Assim sendo, fica a proposta para novos estudos entre os acadêmicos.

4 REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Osmar Reis. **Comentários às Novas Regras Contábeis Brasileiras**. 1. Ed. São Paulo; IOB, 2008.

ANTUNES, Maria Tereza Pompa. **O Capital Intelectual segundo o Entendimento dos Gestores de Empresas Brasileiras**. Bacharel, Mestre e Doutora em Ciências Contábeis pela FEA/USP. Disponível em: <http://200.169.97.104/seer/index.php/RBGN/article/viewFile/46/39>>. Acesso em 19 jul.2010.

ATIVO INTANGIVEL. CPC 4. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/pdf/CPC_04.pdf>. Acesso em 07 jul.2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

FLEISCHMANN, Tânia Ronchi. **Administração de Recursos Humanos**. apostila pós-graduação. Jun/2010.

GRACIOLI, Clarissa; CERETTA, Paulo Sergio. **Capital Intelectual: Porque e como medir este ativo intangível**. 3nov.2004.Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0902_0677.pdf> acesso em: 19 jul.2010.

KRAEMER, Maria Elizabeth Pereira. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva**. Out. 2004. Disponível em : <<http://www.gestiopolis.com/recursos3/docs/ger/capintel.htm>>. acesso em: 12 jul. 2010.

MILKOVICH, George; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. Tradução Reinaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. Futura, 2002.

NATALINO, Marley Rodrigues; ASSIS, Maria Aparecida. Gestão Estratégica de Pessoas – Uma Evolução na Gestão de Recursos Humanos. 6, dez. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/>>. Acesso em: 07 jul.2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de procedimentos na gestão de pessoas**: elaboração de modelos. São Paulo: Atlas, 2000.

SILVA, Lourivaldo Lopes da. **Contabilidade Geral e Tributária**. 5. Ed. São Paulo: IOB, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

Diogo Jardim Teixeira³

RESUMO

O profissional contábil, quando em sua colação de grau, faz o juramento que diz como deve ser a sua conduta na carreira profissional e, até mesmo, de ser humano, devendo ser correta e mostrar valores para que sua profissão seja valorizada perante a sociedade em que está inserida. Mas as empresas reconhecem o quanto esse profissional é importante e sem uma boa contabilidade fica difícil tomar decisões precisas em uma economia que há uma grande competição e, por este motivo, deverão ter profissionais competentes.

O referido artigo utilizou-se de pesquisa bibliográfica, por meio de livros, para sustentar as informações e fundamentar o assunto abordado e alcançar os objetivos traçados. O objetivo principal é mostrar a importância do profissional contábil dentro das organizações nos dias de hoje para tomada de decisão e a valorização da profissão contábil no mercado de trabalho. Nesse sentido, o trabalho se justifica em mostrar o quanto o profissional de contabilidade é importante para a tomada de decisão, suprimindo seus usuários de informações transparentes para que seus gestores tenham sucesso no mundo dos negócios.

A sociedade ainda vê o profissional contábil como um simples prestador de serviços nas informações fiscais e nas diversas declarações impostas pelo fisco, desvalorizando a sua profissão e, dessa forma, deixando a desejar no seu papel de orientar as organizações no seu amplo gerencial. Mas deve-se deixar claro que os profissionais de contabilidade estão constantemente se atualizando, oferecendo aos seus usuários qualidade e eficiência em suas informações e suprimindo as necessidades das organizações em tomadas de decisões precisas para o sucesso das mesmas.

PALAVRAS-CHAVE: Valorização; contabilidade; informação; ética; tomada de decisão; profissional contábil; gestão.

ABSTRACT

The accountancy professional while celebrating his/her graduation takes the oath , which establishes how his/her professional behaviour has to be , and even his/her human attitudes, that is, to be honest and show values to turn his/her profession esteemed before the society where it is inserted. But the business organizations understand how much important this professional is, and that without a good accountancy it is difficult to make precise decisions in a market where there is a strong competition and, because of that, they have to have competent professionals.

This article used the literary research by consulting books to support the pieces of information to found the approached issue and to reach its aims. The main objective is to

³ Graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia. Especialista em Ciências Contábeis pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia

show the importance of the expert at accountancy in the nowadays organizations to make decisions and the valorization of such a professional on the job market.

To this effect, this work explains how much important an accountancy expert is to take decisions, supplying their users with clear pieces of information so that their managers succeed in the business environment.

Our society still sees the accountancy expert as a simple tax service assistant and also as an assistant that helps them fill in the income tax forms demanded by the revenue office, depreciating their profession, ignoring, thus, their important role in orienting the management of the organizations. But it is important to clarify that the accountancy experts are often updating their knowledge in order to offer their consultants good quality and efficient pieces of information, hence, supplying the necessities the organizations need to make precise decisions to succeed.

KEY-WORDS: valorization; accountancy, information; ethics; making decisions; accountancy expert; management.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade, nos dias de hoje, é muito discutida devido a vários deslizes que o profissional de contabilidade comete quando exerce o seu papel de contador, pois foge do que aprendeu na sala de aula, onde é discutido a ética e o perfil da profissão que mostra o quanto deve ser flexível e preparado para enfrentar os desafios e exigências que o mercado de trabalho proporciona. O profissional era antigamente visto como um simples contador, mal preparado, apenas com curso técnico. A prática fazia com que ele se transformasse em um grande contador dentro da sociedade, diferentemente do que está exigindo nos tempos de hoje, um profissional, mais dinâmico, estratégico e capacitado, não somente em contabilidade, mas em todas as áreas dentro de uma organização, desde o plano de negócios, como por exemplo, o marketing e o planejamento tributário, entre outros, para que os empresários possam gerir com segurança e reconhecer a importância de um bom profissional de contabilidade.

Em se tratando da valorização do profissional contábil, somente ocorreu a partir do momento em que se conseguiu fazer da contabilidade um instrumento capaz de agregar riquezas às empresas. Tendo em vista a mensuração e o objetivo de fornecer aos seus usuários, internos e externos, quer sejam sócios, proprietários, financiadores, fornecedores, empregados, quer seja sociedade, suprimindo esses usuários de informações contábeis e financeiras transparentes e de fidelidade que permitirão a correta avaliação dos negócios da organização, para que seja destinada aos empresários para a tomada de decisões e colocada à disposição de toda sociedade, para que essa possa ser a grande beneficiada do seu trabalho.

Trazendo para dentro do assunto abordado a valorização do contador dentro de uma organização, não se pode deixar de falar da importância de ser um profissional ético no exercício de sua atividade, já que está inserido em um mercado de trabalho competitivo e com grandes profissionais. Deve-se levar em consideração, também, a formação familiar, onde é valorizado o respeito e a moral pelas pessoas, estando, assim, interligada com a conduta profissional de cada pessoa. Desta forma, pode-se dentro de uma organização, ou até mesmo na sociedade, ser julgados e julgar o que é bom para suas ações e sentir-se íntegro, ético e convicto de que todos os demais podem se sentir assim também.

Entretanto, o objetivo deste artigo é mostrar a valorização do profissional de contabilidade dentro da organização, tanto nas informações contábeis para suprir as necessidades dos seus usuários internos e externos para a tomada de decisão, como também respeitando a ética profissional e ser um profissional, mais dinâmico no processo de gestão das organizações e, assim, visando valorizar os serviços contábeis.

Nesse sentido, o trabalho se justifica em mostrar o quanto o profissional de contabilidade é importante para a tomada de decisão, suprimindo seus usuários internos e externos de informações transparentes para que seus gestores tenham sucesso no mundo dos negócios e continuidade da organização.

Nesse sentido, se o profissional contábil agir de forma legal e ética, passando para as organizações informações precisas para a tomada de decisões, conquistará a confiança e o reconhecimento tanto das organizações como da sociedade, que é a grande beneficiada de uma boa contabilidade.

Portanto, para sustentar o assunto abordado utilizou-se de uma pesquisa bibliográfica por meio de livros, para alcançar os objetivos traçados e demonstrar o quanto esse profissional é de tamanha importância para gerir o mundo dos negócios.

O seu referencial teórico é composto de conceitos de diversos autores do tema abordado, bem como a valorização do profissional contábil dentro das organizações e o perfil do profissional contábil em ser honesto e ético para ganhar credibilidade e vencer as exigências do mercado. Em seguida, destacam-se os usuários internos e externos de contabilidade que utilizam as informações para determinada finalidade, inclusive os gestores para a tomada de decisão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

O profissional contábil era visto pelos empresários e a sociedade que necessita do seu serviço como um simples funcionário ou mesmo um prestador de serviços que calculava impostos e emitia guias para se pagar os impostos arrecadados pelo governo.

Mas hoje, precisa-se de profissionais que tenham informações confiáveis e estratégicas para que as organizações possam suprir suas necessidades de maneira a fazer do seu negócio um sucesso, na elaboração de plano estratégico, tributário e auxiliando os seus gestores nas tomadas de decisão.

Segundo Ferreira (1986, p. 1750-1751),

Valorização, é o ato ou efeito de valorizar (-se), e valorizar significa dar valor ou valores a ou aumentar de valor. A palavra valor, por sua vez, pode ser definida como qualidade pela qual determinada pessoa ou coisa é estimável em maior ou menor grau; mérito ou merecimento intrínseco; valia; estima apreço; importância, consideração.

Quando fala-se dessa valorização, deve-se levar em consideração o quanto é importante para o profissional da classe contábil o reconhecimento de ser valorizado na sociedade e no amplo organizacional.

Marion (2003, p.1) complementa seu pensamento ao citar alguns privilégios que os Contadores têm em alguns países, como Inglaterra e Estados Unidos, e afirma que no Brasil os Contadores não vivem esses privilégios. Na verdade, eles estão chegando e dentro de pouco tempo surpreenderão a muitos. Um dos fatos que está propiciando tal mudança é que as empresas estão percebendo que sem uma boa Contabilidade não há dados para a tomada de decisão numa economia que a cada dia exige mais competência e competição.

Ainda falando de valorização, na visão de Massucatti (2001, p. 16),

Amplia-se, a cada momento, a necessidade de transformações de conceitos e de práticas no campo da informação sobre a riqueza, na velocidade com que as decisões devem ser processadas, mudou a atmosfera administrativa de nossos dias e a contabilidade, como fonte de orientação de modelos de comportamento dos capitais, vem acompanhando essa evolução.

Diante dessas informações, pode-se observar o quanto o contador mudou dentro das empresas, deixando o papel de fornecer apenas de informações, mas se tornando um profissional mais dinâmico e conhecedor do que se passa dentro de uma organização, não sendo ele o responsável pela tomada decisão, mas fornecendo e coletando dados que sejam significantes na tomada de decisão.

2.2 O PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

O perfil do profissional de contabilidade mudou, em um mundo globalizado que exige muito mais de qualquer profissional. Por isso, esses profissionais devem estar atentos às oportunidades que o mercado oferece e investir na sua carreira profissional e no seu emocional, haja vista, que sempre haverá conflitos e terão que saber lidar com as emoções, ter empatia e facilidade para se relacionar com as pessoas.

Na visão de Massucati (2001, p. 52),

A competitividade é tão grande e a globalização tão envolvente, que quem não obtiver experiências e vivências, treinamento e preparo suficientes para preencher o papel necessário nas empresas, ou para elas, estará fora do mercado. Assim, é necessário que o novo profissional de contabilidade conheça, não só – e muito bem -, o seu papel, mas, como importante elemento nas ações da gestão empresarial e que conheça as tecnologias aplicadas na administração.

Na atualidade, é comum questionar a figura do contador, no que se refere à adequação do perfil deste profissional, para que ele esteja preparado na realização do seu papel e desenvolver atividades de valor e serem reconhecidas como bom, para vencer as exigências do mercado.

Segundo Montaldo (apud KRAEMER, 2000, p. 55),

Deve desempenhar aqui um papel importante nas negociações inter-regionais, assessorando, pesquisando, trazendo informações e elementos que assegurem o fluxo de informação contínua, que leva a uma tomada de decisão racional, devendo oferecer um serviço socialmente útil e profissionalmente eficiente, que não seja apenas fruto da experiência e da formação universitária recebida, mas também de seu compromisso de incrementar e renovar constantemente o caudal de seus conhecimentos em prol da unidade regional.

O contador não pode se limitar apenas em fornecer informações, deve estar devidamente preparado, devendo identificar e corrigir os problemas encontrados e, assim, podendo contribuir para a tomada de decisões.

Portanto, cada profissional contábil deve estar se atualizando e tornar-se um excelente profissional, para continuar contribuindo no mercado.

Quando se coloca em evidência o perfil do profissional de contabilidade, não se pode deixar de lado o papel da ética na valorização deste profissional. Antes de qualquer coisa, ele faz parte da sociedade e é cidadão, por isso é necessário agir corretamente para que nada possa afetar o seu lado profissional. Procurar sempre seguir e ter conhecimento necessário do Código de Ética do contabilista, para não cometer erros e infrações, que poderão afetar o seu trabalho e prejudicá-lo por não conhecê-las.

Entretanto, deve-se deixar bem claro que ser ético envolve muito mais do que ser um profissional correto e, sim, ser honesto com a sociedade para que confie em seu trabalho e acredite que vai trazer resultados, passando uma imagem de credibilidade para que seu trabalho não seja desvalorizado no mercado.

Neste sentido, a ética do profissional contábil dentro de sua profissão mostra o quanto o seu comportamento e conduta o faz ser digno do seu trabalho e conquista o seu espaço de viver dentro da sociedade.

Segundo Lopes de Sá (1991, p. 409),

Ética profissional é o conjunto de princípios que regem a conduta funcional e de comportamento daqueles que compõem determinada profissão. Assim, a ética profissional aplicada ao exercício da contabilidade é a parte da moral que trata das regras de conduta do contabilista.

Entretanto, além do profissional ético e de boa conduta, deve-se também observar o comportamento ético nas informações que são passadas através de relatórios, demonstrações contábeis, balanços e outros demonstrativos que são fornecidas pela contabilidade para suprir as necessidades de informações aos seus usuários internos e externos, que confiam nas informações para tomada de decisões.

De acordo com Lopes de Sá (1991, p. 410),

O contabilista, pela realização de seu trabalho, apresenta-se a terceiros: usuários e dependentes que confiam nas informações recebidas, não sendo estas fornecidas com base no conhecimento técnico e na Ética, poderão trazer sérios problemas, como: ao empresário contratante dos trabalhos, informações que poderão levá-lo a tomar decisões prejudiciais à empresa; aos sócios, acionistas ou proprietários, prejuízos na avaliação de seus patrimônios; aos credores ou fornecedores de créditos, prejuízos pelo eventual não recebimento de seus clientes; ao País, pelo não recebimento de impostos, o que causará danos a todos de maneira geral.

2.3 USUÁRIOS DA CONTABILIDADE

Quando se fala em usuários da contabilidade, deve-se levar em consideração todas as pessoas que utilizam informações para determinada finalidade. O mercado está exigindo das empresas uma postura estratégica, por ser bastante competitivo e complexo, considerando todos os fatores a sua volta, incluindo como usuários da contabilidade os investidores, bancos e os acionistas, que são chamados de usuários externos.

Segundo Perez Jr. e Begalli (2002, p. 15),

Externamente, os maiores interessados são investidores, credores e governo. Para os investidores, os relatórios contábeis mostram a situação econômico-financeira da empresa, o resultado de determinado período e outras informações, tais como os investimentos efetuados e o que lhes cabe em termos de dividendos. [...] O interesse dos credores é evidente. É também por meio das demonstrações contábeis que eles decidem sobre a conveniência de emprestar ou não recursos para as empresas. [...] Finalmente, o governo tem duplo interesse nas informações contábeis. Primeiramente, porque é baseado na contabilidade que faz a arrecadação de quase todos os tributos. Segundo, a fixação da política econômica, fiscal e mesmo monetária pode ser – e muito – auxiliada pela análise estatística de dados contábeis disponíveis nas demonstrações contábeis.

Além dos usuários externos, também existem os usuários internos que podem ser, por exemplo, os funcionários e administradores de determinada empresa, que estão diretamente ligados ao ambiente onde estão localizados. Os administradores por sua vez utilizam dessas informações e relatórios contábeis para gestão de seus negócios, que devem ser confiáveis para a tomada de decisões.

Segundo Crepaldi (1998, p. 30), os empregados utilizam as informações para a seguinte finalidade:

Empregados da empresa – têm interesse por ser a empresa sua fonte de individual de recursos traduzidos pelo salário, gratificações e participações nos lucros. Como, normalmente, é o responsável pela manutenção de sua família, deve haver, portanto, o esforço pessoal para os bons resultados de sua fonte de renda.

Portanto, os usuários serão toda pessoa física ou jurídica que tenha interesse nas informações contábeis de uma determinada organização, sejam aquelas diretamente ligadas ao ambiente que estão localizadas e aquelas que estariam participando dela ou não, vinculadas externamente às empresas.

3 CONCLUSÃO

Dentro deste contexto, é possível concluir que os objetivos foram atingidos no decorrer do trabalho, mostrando o quanto o profissional de contabilidade está passando por uma série de mudanças, tendo que ter um perfil e comportamento mais dinâmico, conhecer não somente a área contábil, mas entender e atualizar-se nos assuntos administrativos, plano de negócios, visando a um melhor desenvolvimento de sua empresa para obter e conquistar os objetivos traçados, sempre buscando o sucesso. E o quanto é necessário agir de forma correta, ética, para sustentar a valorização da contabilidade dentro das organizações e, até mesmo, como ser humano dentro de uma sociedade.

Viu-se no decorrer do trabalho, a importância da contabilidade dentro das empresas no processo de gestão, com um leque de informações importantes e na qualidade dos relatórios e demonstrações contábeis para a tomada de decisões, e não apenas em um computador de impostos. Pois o profissional contábil não vai tomar as decisões, mas suprir as necessidades dos seus usuários, na figura do administrador, com informações confiáveis para que aja e tome a decisão correta dentro da organização para alcançar os resultados esperados no seu negócio.

Portanto, sugere-se que os profissionais de contabilidade sempre busquem aperfeiçoar e atualizar, continuar aprendendo, sendo um profissional transparente, ético, enfrentando desafios e passando para os seus clientes e gestores informações seguras para a tomada de decisões visando ao sucesso.

4 REFERÊNCIAS

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Contabilidade gerencial: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1986.

KRAEMER, Maria Elizabeth Pereira. **Mudanças no perfil do profissional contábil no Mercosul**, Revista Brasileira de Contabilidade, ano XXIX, nº 123, p.55, maio/junho, 2000.

LOPES DE SÁ, Antonio. **Ética profissional**. São Paulo: Atlas. 1991.

MASSUCATTI, Valdir. **Contabilidade: um novo perfil profissional para o novo mundo dos negócios**. RS: Linhares, 2001.

PEREZ JR., J. H. e BEGALLI, G. A.. **Elaboração das Demonstrações Contábeis**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

O ENSINO DA LÍNGUA INGLESA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DA REDE PÚBLICA

Letícia de Cássia Bonomete Ricardo⁴

Romila Buge Rossim⁵

RESUMO

Este artigo reporta-se sobre a importância e a verídica e precária realidade do ensino da Língua Inglesa nas instituições públicas de ensino, embasando-se e apontando para as supostas causas que levam esta disciplina a ser considerada um “fracasso”. Neste contexto, abordaremos também sobre o processo de ensino-aprendizagem, formação acadêmica e a atuação dos discentes e docentes, intrinsecamente ligados a esta disciplina, que se confrontam em uma situação caótica e antagônica dos direitos educacionais, morais e intelectuais da sociedade que vivenciam nesta indesejada realidade de fato.

Palavras-chave: Inglês, déficit no sistema educacional, má qualificação profissional.

ABSTRACT

This article deals with the importance, the real and precarious reality of the English language teaching in the public teaching institutions, supporting and pointing out the presumed reasons that cause this school matter a failure. In this context, we will also approach the learning and teaching process, the academic formation and the performance of the students and teachers closely related to this subject, which faces a chaotic and antagonistic situation regarding the educational, moral and intellectual rights of the society, which experiences this unacceptable factual reality.

Key-words: English, the educational system shortage, poor professional qualification.

1 INTRODUÇÃO

Inerente sobre o que se diz a respeito da Língua Inglesa nas instituições de ensino da rede pública de nosso Estado, vamos nos pautar na problemática realidade observada na maneira sobre a qual é executado o ensino desta disciplina, haja vista que este assunto atualmente vem sendo tema de discussões sobre as causas de sua deficiência e questões que tentam justificar os seus insucessos.

Abordaremos, também, a realidade acadêmica de cada profissional que atua nesta presente área, visto que a cobrança da educação é muita, todavia, o incentivo para se efetuar um trabalho digno e satisfatório é mínimo, para não mencionar nenhum.

⁴ Aluna do curso de Letras da Faculdade Capixaba de Nova Venécia

⁵ Aluna do curso de Letras da Faculdade Capixaba de Nova Venécia

O incentivo à aprendizagem de uma língua estrangeira está vinculado à organização que é feita pela Secretaria de Educação ao aplicar e ministrar este conteúdo, por isso devemos e iremos neste artigo abordar e descrever os fatos que nos leva a questionar e analisar o porquê da pouca importância atribuída a esta disciplina nas escolas de rede pública de ensino.

Como afirma Sócrates: “O conhecimento das palavras nos leva ao conhecimento de grandes coisas”. Desde modo, e nesta certeza nós, como alunas e futuras educadoras, precisamos seguir orientações também daqueles que buscam o conhecimento nas palavras escritas e vividas para que, ao exercer nossa profissão, possamos interferir e fazermos a diferença onde atuarmos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A IMPORTÂNCIA DA LÍNGUA INGLESA EM CONTEXTO GERAL E EDUCACIONAL

O mundo tem vivenciado, nas últimas décadas, fatores de transformações e de extrema globalização. Intrinsecamente no desenvolvimento dos progressos tecnológicos, científicos, de comunicação, pela necessidade e imposição do mercado de trabalho [...], houve a necessidade de uma língua assumir uma suma importância nestes aspectos, e esta é a LÍNGUA INGLESA.

De acordo com Berger (2005, p. 97),

“a maior quantidade de informação que circula hoje pela Net encontra-se em inglês”, prevalecendo como “a língua mais usada para a comunicação global” e também, como “a mais presente no mundo da tecnologia”. Alguns autores até mesmo a consideram como a “língua da globalização” (LACOSTE, 2005, p. 8) e (MOITA LOPES apud RAJAGOPALAN, 2005, p. 153).

Ao conhecer apenas a língua materna, o indivíduo priva-se de acessar informações que estão disponíveis em outras línguas, deixando de obter, em primeira mão, conhecimentos compartilhados no resto do mundo que poderiam contribuir para o seu crescimento pessoal. (NICHOLS, 2001, p.16).

O papel educacional da Língua Estrangeira é importante [...] para o desenvolvimento integral do indivíduo, devendo seu ensino proporcionar ao aluno essa nova experiência de vida. Experiência que deveria significar uma abertura para o mundo, tanto o mundo próximo, fora de si mesmo, quanto o mundo distante, em outras culturas. Assim, contribui-se para a construção e para o cultivo, pelo aluno, de uma competência não só no uso de línguas estrangeiras, mas também na compreensão de outras culturas. (PCN- LE, P. 37, 1998).

A legislação vigente indica que a aprendizagem nas escolas esteja voltada para “a aprendizagem de competências de caráter geral, visando à constituição de pessoas mais aptas a assimilar mudanças, mais autônomas em suas escolhas, mais solidárias, que acolham e respeitem as diferenças, pratiquem a solidariedade e superem a segmentação social” (Parecer

15/98, p. 72). Isso significa que aprender uma LE é mais do que aprender a ler, escrever, compreender e falar, significa poder utilizar a língua para “impor sua voz no mundo” (WARSCHAUER, 2000, p. 530) e, assim, cumprir os propósitos da educação de tornar o cidadão capaz de transformar o mundo de acordo com seus interesses (FREIRE, 1974).

Ultimamente vem sendo muito relevado o ensino de uma segunda língua, principalmente a inglesa, conforme evidencia os Parâmetros Curriculares Nacionais de Língua Estrangeira:

[...] objetiva-se restaurar o papel da Língua Estrangeira na formação educacional. A aprendizagem de uma língua estrangeira, juntamente com a língua materna é um direito de todo cidadão, conforme expresso na Lei de Diretrizes de Bases e na Declaração Universal dos Direitos Lingüísticos, publicada pelo Centro Internacional Escarré para Minorias Étnicas e Nações (Ciemen) e pelo PEN-Club Internacional. Sendo assim, a escola não pode mais se omitir em relação a essa aprendizagem (1998. p. 19).

Cabe aqui ainda salientar que o ensino da Língua Inglesa é muito complexo em sua estrutura, visto que a partir do momento que se toma conhecimento desta língua, é facilitado o processo de aquisição para se obter conhecimento de outros idiomas e linguagens.

A vista destes fatores supracitados (culturais, intelectuais, globais, de desenvolvimento pessoal/íntegro, dentre outros) considerou-se, no contexto do mundo contemporâneo, de suma importância a inclusão de pelo menos uma disciplina de língua estrangeira no currículo escolar sancionada pela lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

2.2 A REALIDADE DO ENSINO DA LÍNGUA INGLESA NAS ESCOLAS PÚBLICAS

Como observado na mídia, na realidade do dia a dia [...], menciona-se muito a valorização e a inclusão desta língua estrangeira na grade curricular e na formação intelectual das pessoas. Porém, a realidade que presenciamos demonstra e comprova uma dramática situação de ensino na rede pública em nosso país em todos os níveis, seja ele básico, médio ou em nível superior.

Perin (2005, p. 150) afirma que

Apesar de reconhecerem a importância de se saber Inglês, os alunos tratam o ensino de Língua Inglesa na escola pública ora com desprezo, ora com indiferença, o que causa, na maioria das vezes, a indisciplina nas salas de aula [...]. [...] o professor trabalha com a sensação de que o aluno não crê no que aprende, demonstrando indisciplina e menosprezo pelo o que o professor se propõe a fazer durante a aula. Por outro lado, os alunos mostram-se cientes de que o professor, por não desenvolver um programa global, contínuo e progressivo [...], não se sente à vontade para “cobrar” dos alunos os conteúdos de forma mais efetiva, por estar consciente do provável fracasso dos mesmos.

Segundo Gasparini (2005, p. 173),

Falhas no ensino de língua estrangeira na escola devem existir, mas a forma como o ensino de inglês no contexto escolar aparece nos dizeres aqui analisados contribui para a perpetuação das relações de poder existentes na sociedade brasileira. [...] Na análise aqui empreendida, foi possível identificar uma discursividade que configura o ensino de língua inglesa no contexto escolar como deficiente e precário, configurando também os cursos particulares de idiomas como os únicos lugares onde o inglês pode ser aprendido de forma eficaz. Nessa direção, podemos também constatar que professores e alunos de língua inglesa na escola são, com frequência, construídos como incapazes e ineficientes. Por outro lado, foi possível identificar dizeres que constituem o ensino de inglês no contexto escolar como algo que pode ser efetivo graças aos “superpoderes” do professor, como se fosse possível ao mestre “fazer até mesmo o impossível” para solucionar os supostos problemas de ensino de língua inglesa na escola.

No que se trata das instituições públicas, a escola é a única fonte que oferece o ensino da Língua Inglesa, e espera-se que o ensino desta seja eficaz e significativo para os alunos. Todavia, não é com essa situação que convivemos, mas sim com uma situação bem adversa, na qual, infelizmente, só é possível se obter conhecimentos mais aprimorados dessa língua recorrendo a institutos e cursos particulares de idiomas, visto que este investimento só é atribuído às pessoas que possuem um nível hierárquico mais elevado, excluindo, dessa forma, aqueles alunos das camadas mais populares que não têm condições financeiras de arcar com tal empreendimento.

O documento Síntese do II Encontro Nacional Sobre a Prática de Línguas Estrangeiras (2001), conhecido como Carta de Pelotas afirma que “o ensino regular não tem sido capaz de garantir o direito à aprendizagem de línguas, direito esse que acaba sendo usufruído apenas pela camada mais afluyente da população”.

2.3 CONTEXTUALIZANDO A PROBLEMÁTICA

Verifica-se vários fatores que apontam para essa problemática situação, tal como podemos citar os principais: desmotivação por parte do aluno/ professor, recursos didáticos escassos, classes numerosas, pouca qualificação docente, utilização de metodologias inadequadas, número reduzido de horas de aulas semanais, a condição sócio-cultural do aluno [...]. Segundo Paiva (1997), alguns desses argumentos podem se constituir em crenças que são usados para justificar que não é possível aprender inglês em escola pública.

O sócio-interacionismo critica a concepção de aprendizagem de abordagens e métodos que valorizam apenas as questões relativas à cognição e a comportamentos (aquisição de hábitos lingüísticos), sem considerar o contexto social, a interação e a mediação. De acordo com essa perspectiva, cuja origem é o pensamento do psicólogo Lev Vygotsky (1896-1934), a interação mediada pela linguagem sempre ocorre num determinado lugar social e num momento da história, e os

professores têm de saber disso. Críticas a outras teorias aparecem também pela falta de preocupação com aspectos políticos, culturais e ideológicos que sempre estão associados à linguagem.

Como observado na citação acima, percebe-se que valores sociais, culturais e políticos, inculcados no contexto históricos de cada aluno, não são levados em consideração, visto que a maioria dos professores de Língua Inglesa (e de algumas outras disciplinas também) só se preocupam em lecionar questões gramaticais, se esquecendo dos valores inseridos dentro de um conceito de mediação e interação que, segundo Casimiro, faz perceber que a Língua Inglesa está sendo ensinada dentro da escola para a escola, ou seja, “somente para cumprir um planejamento curricular” e não para os alunos. Pode-se dizer, então, que a escola não está preparando o cidadão para “o mundo multicultural e plurilíngue por meio da aprendizagem de línguas estrangeiras” (Carta de Pelotas, 2001).

Os professores desta respectiva disciplina são extremamente criticados, principalmente pelos seus alunos, pois estes alegam que passam a “vida inteira” só estudando o verbo *to be* (ser/estar). E realmente, na maioria das vezes, isso se confirma, visto que ao final de sete anos de estudo, parece que os alunos nunca haviam estudado inglês antes.

A abertura do mercado para os cursos de inglês foi estimulada pelo próprio sistema oficial de educação, tanto nas escolas públicas quanto privadas. O ensino de inglês nas escolas sempre foi muito ruim e não teve nenhuma melhora. Exige-se muito e ensina-se mal. Professores teóricos saem das Faculdades de Letras e repetem os mesmos erros: ensinar a traduzir, não ensinar a falar, que é a base para aprender a ler e a escrever. (MÁRCIO MASCARENHAS p.13)

Devido a esses descasos e às condições precárias, é evidente que a aprendizagem dos alunos é afetada diretamente e seriamente. Nós, como futuras educadoras tivemos a experiência de lecionar através de substituições no ensino da Língua Inglesa, e claramente observamos e constatamos o alto índice de insatisfação, e um elevadíssimo grau de dificuldade de ensino-aprendizagem, tanto do professor quanto dos alunos.

[...] Uma aprendizagem só é possível se for imbuída do desejo (consciente ou inconsciente) e se houver um envolvimento daquele que aprende. Em outras palavras: só se pode ensinar a alguém que aceita aprender, ou seja, que aceita investir-se intelectualmente. O professor não produz o saber no aluno, ele realiza alguma coisa (uma aula, a aplicação de um dispositivo de aprendizagem, etc) para que o próprio aluno faça o que é essencial, o trabalho intelectual. (CHARLOT, 2005, p. 76).

Salienta-se que um bom profissional deve fazer a diferença no meio em que atua, principalmente quando se ministra aulas de uma língua estrangeira. Todavia, o que deve se esperar quando se tem uma disciplina com uma carga horária limitada? Ou seja, uma hora semanal? E quando os professores não possuem tempo necessário para preparem suas aulas? Realmente, não se deve esperar muitos resultados positivos, tal como se verifica.

A situação é realmente conflitante. O que vemos são escolas com suas infraestruturas e metodologias completamente defasadas em vários requisitos. É necessário que todas as escolas tenham salas adequadas e equipadas com recursos tecnológicos, tais como: computadores, DVDs, internet, aparelhos de som [...], para oferecer um melhor ensino-aprendizagem da Língua Inglesa, pois, segundo Marx "para que os homens consigam fazer história, é absolutamente necessário, em primeiro lugar, se encontrarem em condições de poder viver; de poder comer, beber, vestir-se etc." (2002, p.25).

2.4 FORMAÇÃO E SITUAÇÃO ACADÊMICA DOS PROFESSORES DE LI

Realidades dotadas de falhas e insucessos em nosso país são fatores que acompanham e assombram o nosso sistema educacional de ensino público desde antes da implantação e o começo do processo de ensino-aprendizagem da disciplina de Língua Inglesa. A atribuição deste problema com o ensino de língua estrangeira, geralmente está associada e recai, na maioria das vezes, sobre os discentes que lecionam a disciplina, sendo que, na verdade, este fato é um absurdo, visto que, como mencionado nas partes anteriores, são vários os fatores que acarretam essa problemática situação do ensino da Língua Inglesa.

Para garantir um exercício de ensino-aprendizagem pleno e satisfatório, é exigido pelas leis educacionais que as pessoas que vão ou pretendem exercer a profissão de educadores, possuam, no mínimo, um diploma ou grade curricular que corresponda a suas respectivas áreas pleiteadas. Porém, na prática e na realidade não é isso que realmente acontece. O que constatamos na maioria das escolas são pessoas que trabalham ministrando as aulas de LI sem ter nenhuma preparação e formação específica nesta área, como por exemplo, em nosso município (Nova Venécia) pessoas que se formaram na área de Enfermagem, Biologia [...], estão lecionando aulas de Língua Estrangeira, principalmente de inglês.

Ainda cabe ressaltar que existem pessoas que são capacitadas e licenciadas para trabalharem com a Língua Inglesa. Contudo, a graduação e a formação acadêmica não garantem que estas desempenhem e desenvolvam com competência o papel que lhes é imposto, uma vez que:

Acompanhando a rota do ensino de LE no Brasil encontramos as dificuldades das universidades que têm formado os profissionais que atuam no mercado de trabalho. Paiva (2003) discorre sobre a história da formação de professores de LE e encontra alguns fatores que parecem atualmente ser as causas principais para a má formação desses profissionais. Segundo a autora, o "pretexto da supremacia do idioma materno não se permite um ensino de qualidade de LE" (p. 77) e a parte que trata da formação prática do professor de LE muitas vezes fica a cargo de pedagogos que não têm conhecimento do idioma e nem de lingüística aplicada. A este respeito, outras várias pesquisas abordam a necessidade de investimento na disciplina de prática de ensino nas universidades (ALMEIDA FILHO, 1999; ABREU-E-LIMA E MARGONARI, 2002; DUTRA, 2001; VIERA-ABRAHÃO, 2004).

É preciso que o ensino-aprendizado seja realizado além da visão que foca apenas para as habilidades linguísticas e de leitura, pois:

A abertura do mercado para os cursos de inglês foi estimulada pelo próprio sistema oficial de educação, tanto nas escolas públicas quanto privadas. “O ensino de inglês nas escolas sempre foi muito ruim e não teve nenhuma melhora. Exige-se muito e ensina-se mal. Professores teóricos saem das Faculdades de Letras e repetem os mesmos erros: ensinar a traduzir, não ensinar a falar, que é a base para aprender a ler e a escrever”, Márcio Mascarenhas (p.13).

Contudo, observa-se que a carência de profissionais qualificados atuando como discentes da Língua Inglesa na rede pública de ensino é extremamente considerável, visto que, também, os que são graduados não exercem com aptidão o seu papel de educador.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pautando-se nos indicativos negativos mencionados neste trabalho, percebemos e constatamos um enorme déficit no nosso sistema público educacional de ensino, principalmente no que se trata da Língua Inglesa, na qual estes fatores desencadeiam e levam os docentes a um enorme repúdio a esta disciplina e ao professor que a ministra. Contudo, em meio a essa adversidade, tivemos também a oportunidade de observar que, mesmo confrontando essa desagradável situação, os alunos gostariam de aprender esta língua estrangeira, mas de uma forma diferenciada, uma vez que estes propuseram que as aulas fossem executadas de forma mais criativa e com mais metodologias e que, sobretudo, tivessem professores capacitados e que transmitissem segurança em seu magistério.

Assim como os alunos, também nos embasamos em algumas sugestões que possivelmente poderiam reverter consideravelmente essa situação, como: primeiramente a carga horária dessa disciplina deveria que ser mais estendida, contribuição institucional no que diz respeito à estrutura física (salas equipadas, laboratório de informática com internet e materiais áudio-visuais), aquisição de materiais pedagógicos adequados (livros didáticos, revistas, dicionários [...]) e também, o mais importante, é a preparação e adequação dos professores, para que estes saibam utilizar esses recursos procurando também trabalhar os aspectos lúdicos da disciplina, que são tão importantes e que promovem o incentivo de ambas as partes (professor/aluno) na aprendizagem da língua inglesa.

Ainda que convivendo com uma realidade indesejada, inerente no que foi abordado neste trabalho, comprovou-se a suma importância desse idioma na formação intelectual, profissional e íntegra dos alunos, visto que este possibilita um desenvolvimento cognitivo, assim sendo um instrumento mediador na construção de conhecimentos necessários para garantir a nossa sobrevivência física, emocional e espiritual. E que, por fim, os alunos se sintam motivados com o ensino de inglês, a fim de que este não seja apenas mais uma matéria na grade curricular.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA FILHO, J. C. P. (Org.) O Professor de língua estrangeira em formação. Campinas: Pontes, 1999.

ALMEIDA FILHO, J. C. P. de Dimensões comunicativas no ensino de línguas.

Campinas: Pontes, 1993, 3ªed. 2002.

ALMEIDA FILHO, J. C. P. Ontem e hoje no ensino de línguas no Brasil. In:

STEVENS, C.M.T.; CUNHA, M.J.C. (Org.) *Caminhos e colheita: ensino e pesquisa na área de inglês no Brasil*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2003. p. 19-34.

BERGER, Maria Amália F. O papel da língua inglesa no contexto de globalização da economia e as implicações do uso de NTICs no processo de ensino aprendizagem desse idioma. São Cristóvão-SE: NPGED, 2005. Dissertação de Mestrado.

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. Parâmetros curriculares nacionais: terceiro e quarto ciclos do ensino fundamental: língua estrangeira. Brasília: MEC/SEF, 1998.

CHARLOT, Bernard. Da relação com o saber: elementos para uma teoria. Trad. Bruno Magne. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000. *Relação com o saber, formação dos professores e globalização: questões para a educação de hoje*. Porto Alegre: Artmed, 2005. *Documento Síntese do II Encontro Nacional Sobre a Prática de Língua Estrangeiras – Documento on-line disponível: http://attas.ucpel.tche.br/~alab/canal_44.htm*

LACOSTE, Yves (org.); RAJAGOPALAN, Kanavillil. *A geopolítica do Inglês*. São Paulo: Parábola Editorial, 2005.

NICHOLLS, Susan Mary. Aspectos pedagógicos e metodológicos do ensino de inglês. Maceió: EDUFAL, 2001.

___ revistaescola.abril.com.br/lingua.../alem-gramatica-426788.shtml.

___ www.bibliotecadigital.ufmg.br/.../disserta__o_pdf_hilda_coelho.pdf

___ www.galaor.com.br/identidade-do-prof-de-ingles/

PAIVA, V. L. O. A identidade do professor de inglês. *APLIENGE Ensino e Pesquisa. Revista da Associação de Professores de Língua Inglesa do Estado de Minas Gerais*, p.9 –16, 1997.

PAIVA, V.L.M.O. A LDB e a legislação vigente sobre o ensino e a formação de professor de língua inglesa. In: STEVENS, C.M.T.; CUNHA, M.J.C. (Org.) *Caminhos e colheita: ensino e pesquisa na área de inglês no Brasil*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2003.

O USO DA TECNOLOGIA NO ENSINO DA LÍNGUA INGLESA COMO UM SEGUNDO IDIOMA

Álvaro José Maria Filho⁶

RESUMO

O presente artigo baseia-se no fato de que os recursos tecnológicos podem ser utilizados como ferramentas eficientes pelos estudantes de uma língua estrangeira. Aqui é discutida uma variedade de pesquisas buscando ilustrar como os professores podem ajudar seus alunos a desenvolverem suas habilidades linguísticas através do uso de recursos tecnológicos modernos.

Palavras-Chave: Aprendizado idiomático assistido por computador; Conteúdo lexical; Abordagem contextualizada; interação.

ABSTRACT

This article is based on the fact that the technology can be used as an efficient tool for the students of a foreign language. Here is discussed a variety of researches aiming to illustrate how teachers can help their students to develop their linguistics abilities by using the modern technological resources.

Key-words: Computer-assisted language learning; Lexical content; Contextualized approach; Interaction

1 INTRODUÇÃO

O aprendizado idiomático assistido por computador (CALL - Computer-assisted language learning) é definido de forma sucinta por Levy (1997: p. 1) como “a busca de um estudo de aplicações da informática ao aprendizado e ensino de idiomas”. O CALL envolve uma ampla gama de aplicações tecnológicas e abordagens para ensinar e aprender idiomas, desde os programas tradicionais de “drill-and-practice”, que caracteriza o uso de computadores nos anos 60 e 70, até as mais recentes manifestações tecnológicas, como, por exemplo, o uso de um ambiente de aprendizado virtual e com o uso da internet para cursos à distância.

O Uso de computadores nas aulas de ESL (English as a Second Language) é importante tanto para os professores como para os alunos, pois os computadores podem apresentar uma série de atividades e realizar funções programadas a velocidades incríveis. Eles podem corrigir os exercícios depois de feitos, podem conduzir os alunos, a partir de atividades mais fáceis, para atividades mais complexas de acordo com seus níveis e habilidades. Quando os alunos erram ao responder as questões, o computador pode esclarecer o que aconteceu, de uma maneira que

⁶ Graduado em Letras pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Colatina. Especialista em Didática do Ensino Superior pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia. Professor do curso de Letras da Faculdade Capixaba de Nova Venécia.

fica fácil para o aluno compreender o ocorrido (Hoffman, 1996). Entretanto, a tecnologia, especialmente o computador, ainda não atingiu o ponto onde ele possa realmente fazer a diferença nas aulas de inglês como segunda língua.

Na abordagem do tema em questão, pode-se afirmar que transformar os falantes nativos de uma língua em cidadãos alfabetizados em um segundo idioma tem sido uma prioridade educacional em várias partes do mundo. Este é um dos maiores desafios encontrados pelos educadores, uma vez que o ambiente na sala de aula tem mudado muito nos últimos anos. Os professores se deparam com a difícil tarefa de lidar com salas de aula com grande número de alunos que não dominam a língua inglesa e com altos índices de evasão.

Para esses alunos, tornar-se proficiente em um novo idioma é uma transição muito difícil. Este processo pode ser frustrante e, às vezes, doloroso. Os alunos que estão aprendendo uma nova língua precisam o máximo possível de apoio e precisam ouvir, escrever, falar e ler no novo idioma.

Acredita-se que os computadores podem propiciar experiências valiosas àqueles que estudam uma nova língua. Este artigo procura mostrar como uma aula auxiliada por tal ferramenta pode ser um instrumento suplementar para os estudantes de inglês, apresentando também uma discussão de como os benefícios pelo uso de computadores são oferecidos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A TECNOLOGIA APLICADA AO APRENDIZADO DA ESCRITA

Os computadores com seus programas podem ajudar os estudantes de língua inglesa a desenvolverem seus conteúdos lexicais, seus conhecimentos do idioma além da escrita, como já foi demonstrado. Lewis (1997) recomenda que os trabalhos de redação para os alunos devem ser atividades assistidas para que os mesmos não fiquem frustrados. Escrever parágrafos em uma língua com a qual o aluno ainda não está familiarizado, pode ser uma tarefa muito difícil. Ao usar um computador, entretanto, o uso de gráficos pode tornar esta atividade mais prazerosa.

Um estudo de caso foi realizado por M. Trenchs (1996), usando três alunos que estudavam espanhol. O estudo foi feito com o uso de um e-mail como meio de passar as instruções para melhorar a capacidade de escrever dos alunos na língua alvo. Assim, os alunos começaram a trocar mensagens com Trenchs. Eles não foram avaliados de acordo com suas mensagens porque o alvo era permitir aos alunos uma melhora em suas habilidades de escrita no dia a dia de uma forma comunicativa.

O primeiro estudo de caso foi muito interessante. Trenchs (1996) descreveu muitos aspectos que o correio eletrônico tem e que uma das alunas, aqui denominada **X**, usou para ajudá-la em sua escrita. A aluna deixava a mensagem de e-mail de Trenchs na tela assim que ia respondendo-o. Isto permitia que ela usasse as palavras encontradas nas perguntas feitas por Trenchs para responder as questões. As mensagens enviadas por Trenchs serviam como guia para que ela pudesse organizar sua mensagem. A aluna **X** também usou uma combinação de recursos linguísticos, combinando as frases do e-mail de Trenchs com o espanhol que ela tinha aprendido em sala de aula, juntamente com o auxílio de um dicionário. Outra vantagem

do correio eletrônico foi o fato de que a aluna pode salvá-lo, respondendo as mensagens mais antigas em outra oportunidade.

O segundo estudo de caso foi diferente do primeiro. A aluna objeto de estudo, a qual denominaremos **Y**, gostava de usar recursos tecnológicos, entretanto, era algo relativamente novo para ela. A aluna **Y** queria muito se comunicar em espanhol, mas era impedida pela limitação de seu próprio conhecimento linguístico. Ela recorreu bastante a recursos escritos, como dicionários, por exemplo. Essa aluna estava muito empolgada com as atividades escritas, e estava aprendendo a falar rapidamente em sua segunda língua, mas consultava um dicionário para cada palavra que escrevia. Quando usava o dicionário, ela não retinha o novo item lexical que aprendia. Após digitá-lo, ela se esquecia do seu significado. Isto mostrou que os alunos precisam de instruções adequadas para escrever antes de usar um computador como um elemento suplementar no currículo. Normalmente, um aluno precisa se sentir mais confiante na segunda língua que está estudando antes de escrever algo.

O terceiro estudo de caso foi sobre uma aluna mediana de espanhol, a qual denominaremos **Z**. Ela era uma aluna muito participativa e não perdia qualquer oportunidade para praticar seu espanhol fora da sala de aula, mas escrevia pouco em espanhol. Ao usar o correio eletrônico, **Z**, para responder à mensagem recebida, usava seu dicionário, assim como lápis e papel, antes de respondê-la. Ela preferia rascunhar a resposta antes de digitá-la. Ela também usou muitas frases que tinha aprendido em suas aulas. Ambas as estratégias foram excelentes para ajudá-la a escrever na segunda língua.

Assim, Trenchs concluiu que o uso de e-mail como suplemento no currículo escolar pode ser bastante eficiente. Um dos benefícios em usá-lo foi o fato de que a mensagem podia ser rolada para cima e para baixo, permitindo usar sua estrutura como modelo para criar uma resposta. Isto também permitia ao aluno revisar seus textos antes de enviá-los. O maior benefício desta atividade é o fato de que o aluno pode usar uma linguagem com significados e textos autênticos.

2.2 OS COMPUTADORES E O DESENVOLVIMENTO LEXICAL

Uma maneira de usar os computadores com os alunos de língua inglesa é quanto ao ensino do vocabulário. Kang e Dennis (1995) escreveram, “Qualquer tentativa de tratar o ensino de vocabulário isoladamente dos fatos certamente não promoverá um aprendizado real do mesmo. Os alunos precisam aprender o vocabulário de uma forma contextualizada, com auxílios visuais para ajudá-los na compreensão. Os computadores oferecem este ambiente rico e contextualizado, além de incorporar várias estratégias de aprendizado, assim como se adaptar a uma variedade de estilos de aprendizado.

Em um estudo feito por Kang e Dennis (1995) em Seul, na Coreia do Sul, uma investigação foi conduzida para determinar se o uso do computador facilita ou não o desenvolvimento lexical do aluno iniciante em língua inglesa. Os alunos dos níveis intermediários foram divididos em três diferentes grupos. Os tipos de atividades feitas pelos três grupos foram: definições, figuras e contextos. Ao grupo que estava estudando as definições foi dada uma palavra em inglês com sua definição em coreano. Este grupo se preocupou somente com a memorização mecânica da palavra. Ao grupo que estava estudando as figuras, foram dadas as definições das mesmas. Ao terceiro grupo foi dado um contexto situacional empregando, primeiramente, a palavra em inglês acompanhada de sua definição e gravura em seguida.

Inicialmente, os grupos com as figuras e definições se saíram melhor que o grupo contextualizado. Entretanto, após algumas sessões, a pontuação obtida pelo grupo contextualizado superou a obtida pelos outros dois grupos. Foi dado também, ao final do experimento, um teste para averiguar a retenção do conteúdo exposto. Nesse teste, o grupo contextualizado conseguiu uma pontuação significativamente maior que os outros dois grupos. Kang e Dennis (1995) concluíram que os sujeitos do grupo contextualizado precisavam de certo tempo para se acostumar ao seu tratamento instrucional antes que pudessem se aproveitar deste tipo mais aprofundado de abordagem. No final, a abordagem contextualizada provou ser muito mais eficiente para promover a recordação de vocábulos.

2.3 O USO DE COMPUTADORES NO APRENDIZADO DA LEITURA

Existem várias maneiras que a tecnologia pode ser usada para melhorar a leitura. Os textos muito simples são também muito primários em seus conteúdos, e isto pode levar os alunos mais avançados a se sentirem desmotivados ao lerem livros com conteúdos tão primários. Os computadores, entretanto, podem aumentar o nível de interesse destes estudantes e, ao mesmo tempo, manter o texto simples e fácil de ser lido. Outro benefício de se usar os computadores para leitura é que o computador oferece um feedback imediato da performance do leitor. Eles também podem acrescentar exercícios extras quando necessário. De acordo com Case e Truscott (1999), os alunos têm sido capazes de melhorar seus conhecimentos lexicais, a fluência e a compreensão. As instruções de leitura computadorizadas também permitem uma maior interação com os textos, indicam quais as dificuldades de cada aluno e aumentam a sua independência para lerem textos que, de outro modo, não seriam capazes de ler (Case & Truscott, 1999).

2.4 A TECNOLOGIA NA INTERAÇÃO VERBAL

Para que haja um desenvolvimento na habilidade de falar um idioma estrangeiro por parte dos alunos, é interessante que os mesmos residam no país dos falantes nativos daquele idioma. Como isto é muitas vezes impossível, os professores devem oferecer aos estudantes de inglês um ambiente linguístico rico no qual os alunos estejam constantemente envolvidos em atividades linguísticas, conforme coloca Liaw (1997). Os alunos precisam interagir para que a comunicação possa acontecer. Os computadores podem facilitar este tipo de ambiente, aumentando a intercâmbio verbal.

Neste estudo, livros eletrônicos foram usados para investigar se os computadores aumentam a interação verbal entre os alunos. Esses materiais são compostos de histórias interativas que aparecem na tela do computador como um livro de verdade, com textos e ilustrações. Existe também uma variedade de opções que os alunos podem usar para ler as histórias, incluindo vozes reais, músicas e efeitos sonoros.

Esse estudo foi conduzido com a interação entre os alunos gravada em vídeo enquanto eles usavam os livros eletrônicos. Os alunos foram organizados em grupos de três para lerem as histórias. Os tipos de falas que usaram uns com os outros foram analisados. Muito embora os alunos tivessem pouco domínio da língua inglesa, eles se envolveram em várias formas de articulações linguísticas para completarem suas leituras dos livros acima referidos (Liaw ,

1997). Eles faziam solicitações uns aos outros, compartilhavam opiniões , faziam sugestões e tendiam a fazer muitas perguntas aos seus colegas, as quais eram respondidas prontamente.

A qualidade dos diálogos também foi analisada por Liaw (1997). A quantidade de diálogos a respeito dos computadores e a respeito das histórias foi também medida. Inicialmente, os diálogos relacionavam-se mais aos computadores, mas à medida que os alunos se tornavam mais familiares com o formato das histórias e software, os diálogos se voltaram para as mesmas e suas sequências. No geral, o estudo concluiu que a interação verbal e o uso de uma variedade de funções linguísticas pelos estudantes de língua inglesa podem ser facilitados pelo uso do computador. O ambiente do grupo envolvido com a leitura de histórias computadorizadas propiciou o desenvolvimento da língua ao facilitar uma interação verbal. O uso do computador pode ser uma ferramenta suplementar útil no currículo tradicional no ensino de idiomas, promovendo a comunicação verbal e a aquisição do inglês.

3 CONCLUSÃO

A aprendizagem com o auxílio de um computador tem sido facilitada de muitas formas, tanto como para desenvolver a capacidade de se escrever como para enriquecer o conhecimento lexical de uma segunda língua, propiciando, também, momentos de aprendizado mais prazerosos. Entretanto, é importante reconhecer que os computadores não são substitutos de um ensino eficiente. Eles são, simplesmente, uma ferramenta auxiliar e diferenciada no desenvolvimento das capacidades linguísticas de um estudante de uma língua estrangeira. Assim, pode-se concluir que o papel de um professor competente, aliado a uma aula bem planejada, ainda são os elementos fundamentais para a aquisição de um novo idioma, apesar de toda tecnologia disponível.

4 REFERÊNCIAS

Case, C. & Truscott, D. (1996). The lure of bells and whistles: Choosing the best software to support reading instruction. *Reading and Writing Quarterly: Oversoming Learning Difficulties*, 15 (4), 361-369.

Cordova, D. & Lepper, M. (1996). Intrinsic motivation and the process of learning: Beneficial effects of contextualization, personalization, and choice. *Journal of Educational Psychology*, 88 (4), 715-730.

Hoffman, S. (1996). Computer and instructional design in foreign language/ESL instruction. *TESOL Journal*, 5(2), 24-29.

Kang, S.H. & Dennis, J.R. (1995). The effects of computer-enhanced vocabulary lessons on achievement of ESL grade school children. *Computers in the Schools*, 11 (3), 25-35.

Landerholm, E.; Karr, J. & Mushi, S. (2000). A Collaborative Approach to Family Literacy Evaluation Strategies. *Early Child Development and Care*, 162, 65-79.

NOVO ACORDO ORTOGRÁFICO

Eliane Marize Olsen Depner⁷

Monique Favoreto Barbosa⁸

Manuela Brito Tiburtino⁹

RESUMO

Todo falante deve conhecer bem a história, a escrita e a pronúncia de sua língua em qualquer situação. No caso da língua portuguesa, atualmente, isso é ainda mais necessário, visto que essa sofreu mudanças com o novo acordo ortográfico que, mesmo modificando uma minoria das palavras, atinge profundamente a vida de quem lida diretamente com a língua. Os países lusófonos tentaram fazer vários acordos durante muito tempo, alguns surtiram alguns efeitos, outros não. Porém, o último que deve passar a valer a partir de 1º de janeiro de 2012 foi bem sucedido. Esse acordo propõe mudanças como: o acréscimo de letras ao nosso alfabeto; eliminação do trema; queda de alguns acentos em palavras paroxítonas; a eliminação de acentos diferenciais e de acentos em palavras que possuem letras dobradas em certos casos e algumas transformações nas regras de emprego do hífen.

Palavras-Chave: Alterações da Língua Portuguesa.

ABSTRACT

Every language speaker must know very well the history, the writing and the pronunciation of his/her own language in any kind of situation. When it comes to the Portuguese language, it is more necessary, once it has experienced modifications with the new writing rule agreement which, even affecting a few words, influences the lives of the ones who deal directly with the language. The Portuguese speaking countries had tried to make a lot of rule agreements for a long time. Some of them brought some effects, whereas some others did not. Nevertheless, the newest one, which comes into effect on January 1st of 2012, succeeded. This new agreement proposes modifications like: the addition of new letters into our alphabet, the elimination of some writing accents, the elimination of some differential writing accents and the elimination of some writing accents in the words which have doubled letters in certain cases and some transformations regarding the uses of the hyphen.

Key-words: Modifications in the Portuguese language.

⁷ Aluna do curso de Letras da Faculdade Capixaba de Nova Venécia

⁸ Aluna do curso de Letras da Faculdade Capixaba de Nova Venécia

⁹ Graduada em Letras pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia. Especialista em Língua Portuguesa e Língua Espanhola pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia. Coordenadora e professora do curso de Letras da Faculdade Capixaba de Nova Venécia.

1 INTRODUÇÃO

Apesar da taxa de analfabetismo ter diminuído significativamente nos últimos anos no Brasil, nem todos os brasileiros tem um conhecimento profundo da língua da qual fazem uso para falar e, principalmente, escrever.

O presente trabalho tem o objetivo de trazer algumas informações para amenizar esta situação, principalmente, diante das alterações que ocorreram na nossa língua em consequência do último acordo ortográfico.

O mesmo está dividido em três partes. Na primeira, falaremos um pouco da origem da língua portuguesa e o seu desenvolvimento até os dias atuais.

Na segunda, abordaremos as diversas tentativas de unificar a grafia da língua portuguesa nas principais nações falantes do português, ou seja, Brasil e Portugal.

Na terceira e última parte, iremos abordar, de forma resumida, as mudanças que aconteceram na grafia da Língua Portuguesa, depois do último acordo ortográfico, entre as nações lusófonas.

Ao término deste, pretendemos ao menos ter ajudado o leitor a conhecer um pouco mais da língua que utiliza quando fala e escreve, despertando o seu amor por ela e incentivando-o para que se adapte às mudanças que aconteceram.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 HISTÓRIA DA LÍNGUA PORTUGUESA

Quando nos propomos a falar sobre algum assunto é imprescindível que nos atentemos para o passado, para a história, pois isto nos garantirá uma base sólida para tudo o que iremos falar. Bob Marley certa vez disse:

*Um povo sem conhecimento, saliência de seu passado histórico, origem e cultura, é como uma árvore sem raízes.*¹⁰

Isto também se aplica ao estudo de uma língua, pois conhecer o seu passado e o seu desenvolvimento implica também em ter bases sólidas para falar sobre ela em dias atuais.

2.2 O INÍCIO

Não há como definir uma data exata para o surgimento da língua portuguesa, pois ela é resultante de um processo de evolução que durou muitos séculos. Na verdade, é um processo que ainda continua hoje.

¹⁰ **Robert Nesta Marley**, mais conhecido como **Bob Marley** nasceu em Nine Mile, no dia 6 de fevereiro de 1945 e morreu em Miami, no dia 11 de maio de 1981). Foi um cantor, guitarrista e compositor jamaicano, o mais conhecido músico de reggae de todos os tempos, famoso por popularizar o gênero.

O que se sabe é que a língua portuguesa vem do Latim. Não do Latim culto, o qual era usado nos registros pela nobreza e o clero, mas sim do latim vulgar, usado pelo povo, pelos soldados. No entanto, recebeu influxo de vários outros idiomas como o provençal, o galego, o árabe, etc.

Ela se desenvolveu na parte ocidental da Península Ibérica (atuais Portugal e região espanhola da Galiza, ou Galícia) a partir do latim que era falado pelos soldados romanos desde o século III a.C. e começou a diferenciar-se das outras línguas românicas depois da queda do Império Romano e das invasões bárbaras no século V d.C.¹¹

Começou a ser usada em documentos escritos cerca do século IX d.C., e no século XV. d.C. já se tinha tornado uma língua com uma rica literatura.

2.3 PERÍODOS E EVOLUÇÃO

A história da língua portuguesa pode ser dividida em três períodos distintos: o do português proto-histórico, entre os séculos VIII até XIII; o português arcaico ou galego-português, entre os séculos XIII até XIV e o português moderno, entre os séculos XIV até XXI.¹²

2.3.1 PROTO-HISTÓRICO

Sobre o período proto-histórico podemos dizer que foi um período de formação histórica da própria nação portuguesa e de episódios importantes para sua constituição, como a invasão da Península Ibérica pelos muçulmanos.

Nesse período, a Língua Portuguesa passou por várias transformações como fonológicas, morfológicas e sintáticas, as quais até hoje estão presentes.

2.3.2 PORTUGUÊS ARCAICO OU GALEGO-PORTUGUÊS

O segundo período, conhecido como período arcaico, foi marcado pelo aparecimento dos primeiros textos escritos em galego-português moderno.

Nesse período, Portugal já era um reino independente e o galego, falado na Península Ibérica naquela época, já havia se espalhado na região sul.

Nesse período também aconteceram alterações de caráter fonológico, morfológico e sintático.

2.3.3 PORTUGUÊS MODERNO

¹¹ [http://pt.wikipedia.org/wiki/História da língua portuguesa](http://pt.wikipedia.org/wiki/História_da_língua_portuguesa)

¹² [http://pt.wikipedia.org/wiki/Língua portuguesa](http://pt.wikipedia.org/wiki/Língua_portuguesa)

Já no período moderno foram produzidas obras, as quais podemos considerar como as mais importantes da literatura portuguesa, que foram as obras de Luís Vaz de Camões e Fernando António Nogueira Pessoa.

Estas tiveram muita importância para o nosso idioma, pelo fato de que, com a expansão marítima, as obras foram levadas para vários continentes e, em consequência disso, surgiram os primeiros gramáticos portugueses como Fernão de Oliveira, com a *Gramática da linguagem portuguesa*, de 1536 e João de Barros, com *Gramática da língua portuguesa*, de 1540, e também surgiram os primeiros estudos de lexicologia e de filologia.

2.3.4 USO NOS DIAS ATUAIS

De acordo com algumas pesquisas realizadas, recentemente, entre as línguas neolatinas, a língua portuguesa é uma das línguas mais importantes, pois ela é falada por mais de 240 milhões de pessoas, o que faz dela a sexta língua mais falada no mundo.¹³

Atualmente a língua portuguesa é o idioma oficial adotado pela comunidade lusófona, que é constituída por oito países que são: Portugal, Brasil, Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste.

O português também é uma das línguas oficiais da União Européia desde 1986, quando da admissão de Portugal na instituição.

Em razão dos acordos do Mercosul (Mercado Comum do Sul), do qual o Brasil faz parte, o português é ensinado como língua estrangeira nos demais países que dele participam.¹⁴

Na área vasta e descontínua em que é falado, o português apresenta-se, como qualquer língua viva, internamente diferenciado em variedades que divergem de maneira mais ou menos acentuada quanto à pronúncia, à gramática e ao vocabulário.

Tal diferenciação, entretanto, não compromete a unidade do idioma: apesar da acidentada história da sua expansão na Europa e, principalmente, fora dela, a língua portuguesa conseguiu manter, até hoje, apreciável coesão entre as suas variedades.

2.4 ACORDO ORTOGRÁFICO

Não há dúvidas de que, ao longo de sua história e evolução, a língua portuguesa sofreu um processo de transformação e adaptação, seja na sua forma falada como também na escrita.

Infelizmente, isso não aconteceu de uma maneira simultânea em todos os países em que a língua portuguesa foi adota como língua oficial, como é o caso do Brasil e de Portugal.

Em tempos remotos, isso não seria um grande empecilho. Mas, num mundo globalizado em que vivemos, isso acarreta muitos problemas.

¹³ SILVA, Maurício. O novo acordo Ortográfico da língua portuguesa: O que muda, o que não muda. São Paulo. Contexto. 2008. Pg. 22.

¹⁴ <http://www.nlnp.net/historia.htm>

De acordo com um filólogo chamado Antônio Houaiss:

A existência de duas grafias oficiais acarreta problemas na redação de documentos em tratados internacionais e na publicação de obras de interesse público¹⁵.

Essa situação sempre preocupou os gramáticos e fez com que, ao longo da história, surgisse uma ação conjunta dos países lusófonos em prol de uma ortografia mais padronizada.

Com este objetivo, também surgiram obras como: “*Regras que ensinam a maneira de escrever a ortografia da língua portuguesa*” escrita em 1574 por Pero de Magalhães Gândavo; *Ortografia da língua portuguesa* escrita no ano de 1576 por Duarte Nunes de Leão; *Ortografia ou modo para escrever certo na língua portuguesa*, escrito em 1631 por Álvaro Ferreira de Vera; *Regras gerais e breves da melhor ortografia*, escrita em 1666 por Bento Pereira; *Ortografia da língua portuguesa*, escrita em 1671 por Loam Franco Barreto; *Ortografia nacional*, escrita em 1904 por Gonçalves Viana.

2.4.1 INÍCIO DAS TRATATIVAS DE ACORDOS

Até o início do século XX, tanto em Portugal como no Brasil, seguia-se uma ortografia que, por regra, se baseava nos étimos latino ou grego para escrever cada palavra. Alguns exemplos de palavras são: *pharmacia*, *psychologia*, *psalmo*, etc.¹⁶

No entanto, com o crescimento do mercado editorial, o desenvolvimento das relações internacionais e, sobretudo, a intensificação dos laços culturais entre Brasil e Portugal, a divergência gráfica parece ter se tornado um fato insustentável, ocasionando um complexo processo que tinha como objetivo a unificação da grafia entre as duas principais nações falantes do português.

Em 1907, a Academia Brasileira de Letras apresentou o primeiro projeto de reforma ortográfica, proposta essa que seria complementada, em 1912, por causa das críticas que recebera, tanto de brasileiros como de portugueses.

Em 1911, na mesma época em que foi implantada a república em Portugal, uma comissão encabeçada por Gonçalves Viana e composta por personalidades lusitanas, propôs uma profunda reforma ortográfica na língua portuguesa - a Reforma Ortográfica de 1911 - que modificou completamente o aspecto da língua escrita, aproximando-a muito do atual.

No entanto, esta reforma foi feita sem qualquer acordo com o Brasil, ficando os dois países com duas ortografias completamente diferentes: Portugal com uma ortografia reformada, o Brasil com a ortografia tradicional (dita *pseudo-etimológica*).

¹⁵ SGARIONI, Mariana. et al. *Manual da nova ortografia*. São Paulo. Ática. 2008.

¹⁶ http://pt.wikipedia.org/wiki/Acordo_Ortográfico_de_1990

Para o escritor Maurício Silva, esses “dois projetos tanto a proposta brasileira de 1907 quanto o projeto lusitano de 1911 lograram, principalmente, revelar as divergências que existiam entre as duas nações nesse campo”.¹⁷

Apesar de frustradas essas primeiras tentativas de Acordo Ortográfico, a Academia de Ciências de Lisboa e a Academia Brasileira de Letras continuaram protagonizando sucessivas tentativas de estabelecimento de uma grafia comum a ambos os países.

Em 1931, foi feito um novo acordo que teve grande aceitação. Talvez pelo fato de ter sido um acordo Luso-Brasileiro, organizado pela Academia Brasileira de Letras e pela Academia de Ciências de Lisboa.

Infelizmente, devido à fragilidade, o acordo acabou não surtindo o efeito esperado, resultando assim, em publicações de vocabulários ortográficos distintos em ambos os países, como: *Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa* (Portugal, 1940) e o *Pequeno Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa* (Brasil, 1943).

No ano de 1945 houve uma nova tentativa de Acordo Ortográfico e este acabou virando lei em Portugal, pelo Decreto 35.228/45.

No Brasil, o Acordo de 1945 foi aprovado pelo Decreto-Lei 8.286/45, mas não foi ratificado pelo então Congresso Nacional, sendo por fim revogado pela Lei 2.623/55, continuando os brasileiros a regular-se pela ortografia do Formulário Ortográfico de 1943.

Novo entendimento entre Portugal e o Brasil – efetivado em 1971 no Brasil e em 1973 em Portugal - aproximou um pouco mais a ortografia dos dois países, suprimindo-se os acentos gráficos responsáveis por 70% das divergências entre as duas ortografias oficiais e aqueles que marcavam a sílaba subtônica nos vocábulos derivados com o sufixo *-mente* ou iniciados por *-z* - (ex.: *sòmente*, *sòzinho*, *pèzão*).

Novas tentativas de acordo acabaram sendo fracassadas em 1975 - em parte devido ao período de revolução política em que se vivia em Portugal, e em 1986 - devido à reação que se levantou em ambos os países, por causa da supressão da acentuação gráfica nas palavras proparoxítonas.

Para tentar pôr um ponto final nesta história, foi elaborado um "Ante projeto de Bases da Ortografia Unificada da Língua Portuguesa", em 1988, atendendo às críticas feitas à proposta de 1986, o que conduziu ao novo Acordo Ortográfico.

Esse novo acordo Ortográfico da Língua Portuguesa foi assinado no dia 16 de dezembro de 1990, em Lisboa, pelos representantes oficiais de Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal e São Tomé e Príncipe. E em 2004, depois de obter a sua independência, o Timor-Leste aderiu ao Acordo

Este acordo está dividido em duas partes: a primeira estabelece a obrigação de os países que falam o idioma português a aprovarem o vocabulário comum e entrar em vigência; e a segunda parte que apresenta as regras ortográficas divididas em 21 bases.

¹⁷ Silva, Maurício. **O novo acordo Ortográfico da língua portuguesa: O que muda, o que não muda.** São Paulo. Ed. Contexto. 2008. Pg. 19.

Com previsão para entrar em vigor em 1994, o novo acordo, contudo, não recebeu as ratificações necessárias para que suas regras passassem a valer.

Por isso, foram assinados dois Protocolos Modificativos: um em 1998, abolindo a cláusula do acordo que definia o ano de 1994 como limite para a entrada em vigor; o segundo, em 2004, o qual determinava a necessidade de ratificação de apenas três países para sua entrada em vigor e consagrando a inclusão de Timor-Leste entre os países participantes do acordo.

Em Portugal, por causa da resistência, já que é o país que mais sofreu mudanças na sua grafia, este acordo só foi ratificado em maio de 2008.

2.4.2 IMPLANTAÇÃO DO NOVO ACORDO ORTOGRÁFICO NO BRASIL

No governo brasileiro, a notícia da aprovação do Segundo Protocolo, em Portugal, foi recebida com muita satisfação, começando-se a preparar um cronograma para a implantação deste novo Acordo Ortográfico.

O Ministério da Educação preparou uma minuta de decreto que enviou para o Palácio do Planalto para ser avaliada e, posteriormente, assinada pelo presidente Luís Inácio Lula da Silva, prevendo que os termos do novo acordo comessem a vigorar em 2009.

Isto efetivamente aconteceu no dia 29 de setembro de 2008, dia do centenário da morte do escritor Machado de Assis, em cerimônia realizada na Academia Brasileira de Letras.

Em maio de 2008, o governo publicou no Diário Oficial a determinação do Ministério da Educação de que os livros didáticos, que iriam ser distribuídos para os alunos em 2010, deveriam estar com todas as mudanças ortográficas previstas no Novo Acordo, embora o governo já pretendesse introduzir as modificações já no ano letivo de 2009.

A previsão é que até 2012 todos os livros didáticos brasileiros estejam adaptados às novas regras. A partir de 2013, as novas regras ortográficas serão obrigatórias no Brasil.

Segundo o decreto, as novas regras entraram em vigor no Brasil no dia 1º de janeiro de 2009. Ressalte-se que até o dia 31 de dezembro de 2012 as regras antigas também são válidas.

O Ministério da Educação, o Ministério da Cultura e o Ministério das Relações Exteriores, com a colaboração da Academia Brasileira de Letras e entidades afins dos países signatários do Acordo, ficaram responsáveis para elaborar um vocabulário ortográfico comum da língua portuguesa.

2.5 SIMPLIFICAÇÃO DA ESCRITA

Antes de falarmos sobre as mudanças que aconteceram em razão do Novo Acordo Ortográfico, é preciso deixar claro que essas aconteceram na forma escrita da língua portuguesa e não na fala.

No entanto, isso não quer dizer que a reforma seja algo simples e sem consequências profundas. Pelo contrário, ela exigirá um esforço muito grande de toda a nação lusitana, especialmente os mais velhos, para que as mudanças efetivamente aconteçam.

2.5. 1 ESTATÍSTICAS DA MUDANÇA

Mesmo que o número de palavras cuja ortografia seja alterada não seja mais do que 2% do vocabulário total do idioma, isso terá várias implicações, cujas consequências sejam sentidas em todos os âmbitos da vida social em que a escrita seja um elemento indispensável.

É claro que, em muitos países as alterações serão mais sentidas do que em outros, como é o caso de Portugal, onde as modificações deverão atingir cerca de 1,6 % na área lexical, já no Brasil a porcentagem cai para 0,5 % de total de palavras.

Segundo o Sindicato Nacional dos Editores de Livros e da Câmara Brasileira do Livro, o mercado editorial sofrerá uma alteração, pois mais de 320 milhões de livros deverão ser modificados.

2.6 AS ALTERAÇÕES

De acordo com o Guia da Nova Ortografia¹⁸, as alterações que aconteceram na ortografia da língua portuguesa, podem ser resumidas em:

2.6.1 NO ALFABETO

O alfabeto que, continha 23 letras, agora passa a ter 26. Foram reintroduzidas as letras **K**, **W** e **Y**. Estas podem ser usadas em várias situações, como:

- Na escrita de símbolos de unidades de medida. Ex: Km (quilômetro)
- Também na escrita de palavras e nomes estrangeiros. Ex: Willian, Kaiser...

2.6.2 TREMA

Não se usa mais o trema, sinal que era colocado sobre a letra **u** para indicar que ela deve ser pronunciada nos grupos **gue**, **gui**, **que**, **qui**. Ex: antes: cinqüenta; agora: cinquenta. Mas ela permanece nas palavras estrangeira e em suas derivadas. Ex: Müller, mülleriano.

2.6.3 REGRAS DE ACENTUAÇÃO

Não se usa mais o acento dos ditongos abertos **éi** e **ói** das palavras **paroxítonas**. Ex: Antes: colméia; agora: colmeia.

Nas palavras paroxítonas, não se usa mais o acento tônico em **i** e no **u**, quando estes vierem depois de um ditongo. Ex: Antes: feiúra; agora: feiura.

Não se usa mais o acento das palavras terminadas em **êem** e **ôo(s)**. Ex: Antes: abençôo; agora: abençoo. Antes: crêem; agora: creem.

¹⁸ TUFANO, Douglas. **Guia Prático da Nova Ortografia**. São Paulo. Melhoramentos Ltda. 2008.

Também não se usa mais o acento que diferenciava os **pares** – **pára/para; péla(s)/pela(s);pêlo(s)/pelo(s); pólo(s)/pólo(s) e pêra/pera**. Ex: Antes: Ele pára o carro; agora: Ele para o carro.

Obs: só permanece o acento diferencial em **pôde/pode**. Isso porque ele é a forma do passado do verbo poder, na 3ª pessoa do singular. Já a forma pode, sem acento, está na forma do presente do indicativo, na 3ª pessoa do singular. Ex: Ontem, ele não **pôde** sair mais cedo, mas hoje ele **pode**.

Ainda permanece o acento diferencial em **pôr/por**. **Pôr** é verbo. **Por** é preposição. Ex: Vou **pôr** o livro na estante que foi feita **por** mim.

Permanecem ainda os acentos que diferenciam o singular do plural dos verbos **ter** e **vir**, assim como de seus derivados (manter, deter, reter, conter, convir, intervir, advir etc.). Ex: Ela **tem** dois gatos. Elas **têm** dois gatos.

Obs: Nas palavras **forma/fôrma** o uso do acento circunflexo é facultativo. Portanto em alguns casos, o uso do acento deixa a frase mais clara. Ex: Qual é a **forma** da **fôrma** do bolo?

Não se usa mais o acento agudo no **u** tônico das formas (tu) arguis, (ele) argui, (eles) arguem, do presente do indicativo dos verbos arguir e redarguir.

Nos verbos terminados em **guar, quar** e **quir**, ocorre uma variação na pronúncia. Esses verbos admitem duas pronúncias em algumas formas do presente do indicativo, do presente do subjuntivo e também do imperativo.

Se forem pronunciadas com **a** ou **i** tônicos, essas formas devem ser acentuadas. Ex: Verbo enxaguar – enxáguo, enxáguas, enxáguam;

Se forem pronunciadas com **u** tônico, essas formas deixam de ser acentuadas. Ex: verbo delinquir – delinquir, delinquo, delinques;

2.6. 4 EMPREGO DO HÍFEN

Diante da letra **h** o hífen deverá ser usado. Ex: Super-homem.

Prefixo terminado em **vogal**:

- Não se usa hífen diante de **vogal diferente**. Ex: autoescola.
- Sem hífen diante de **consoante diferente de r e s**. Ex: semicírculo.
- Sem hífen diante de **r e s**, as letras serão dobradas. Ex: ultrassom.
- Usa-se hífen diante da **mesma vogal**. Ex: micro-ondas.

Prefixo terminado em **consoante**:

- Usa-se hífen diante da **mesma consoante**. Ex: inter-regional.
- Não se usa hífen diante de **consoante diferente**. Ex: supersônico.
- Não se usa hífen diante de **vogal**. Ex: superinteressante.

Prefixo **sub**:

- Usa-se o hífen diante de palavras iniciadas por **r**. Ex: Sub-raça; Porém palavras iniciadas com **h** perdem essa letra e juntam-se sem hífen. Ex: Subumano.

Prefixo **circum** e **pan**: Só se usa hífen quando a palavra é iniciada por **m, n** e **vogal**. Ex: pan-americano.

Já o prefixo **co** aglutina-se em geral com o segundo elemento, mesmo quando este de inicia por **o**. Ex: **co**ordenar, **co**operação.

Com o prefixo **vice**, sempre será usado o hífen. Ex: **vice**-rei.

O hífen não pode ser usado em palavras que **perderam a noção** de composição. Ex: girassol, mandachuva, paraquedas.

Com relação aos prefixos **ex**, **sem**, **além**, **aquém**, **recém**, **pós**, **pré**, **pró** sempre se usa o hífen. Ex: **ex**-aluno, **aquém**-mar, **pré**-vestibular, **pós**-graduação.

3 CONCLUSÃO

No decorrer do presente artigo buscamos apresentar informações acerca da história da língua portuguesa, das mudanças ocorridas em sua ortografia com o passar do tempo e das mudanças propostas pelo novo acordo ortográfico com o intuito de, inicialmente, esclarecer as dúvidas causadas por essas alterações e acrescentar informações pertinentes à boa compreensão do assunto.

Mas não pode o leitor apegar-se apenas a este texto, visto que foi feito com a intenção de sanar as primeiras incertezas no momento de pôr em prática as novas regras. O assunto deve ser estudado com afinco por quem deseja se adaptar já que, mesmo ainda sendo aceitas as duas formas ortográficas, esta situação não durará por muito tempo. As novas regras serão as únicas aceitas após o término do prazo de adaptação. É dever de todo falante do português, informar-se sobre as mudanças ocorridas em sua língua, ainda mais quando esse indivíduo lida direta e frequentemente com a mesma.

Outro ponto de suma importância que deve ser estudado em seguida é a forma como o acordo foi recebido pela população, pelos professores e pelos gramáticos em todos os países atingidos por ele, mas principalmente no Brasil. As diferentes opiniões, o que foi considerado como melhoria ou não. Devemos também estudar mais a fundo os critérios utilizados como base para os novos ajustes que não se apresentam de maneira muito clara. Deste modo pretendemos que todas as dúvidas sejam esclarecidas e que as divergentes opiniões sejam explicadas.

4 BIBLIOGRAFIA

CUNHA, Celso Ferreira da. **Gramática da Língua Portuguesa** - 8º Ed. Fename. 1982.

SGARIONI, Mariana e colaboradores. **Manual da nova ortografia**. São Paulo. Ática. 2008.

SILVA, Maurício. **O novo acordo Ortográfico da língua portuguesa: O que muda, o que não muda**. São Paulo. Ed. Contexto. 2008. Pg. 19.

TUFANO, Douglas. **Guia Prático da Nova Ortografia**. São Paulo. Melhoramentos Ltda. 2008.

Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/História da língua portuguesa](http://pt.wikipedia.org/wiki/História_da_língua_portuguesa)>. Acesso em: 22 de set. de 2010.

Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Língua portuguesa](http://pt.wikipedia.org/wiki/Língua_portuguesa)>. Acesso em: 22 de set. de 2010.

Disponível em: <<http://www.nlnp.net/historia.htm>>. Acesso em: 20 de set. de 2010.

Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Acordo Ortográfico de 1990](http://pt.wikipedia.org/wiki/Acordo_Ortográfico_de_1990)>. Acesso em: 20 de set. de 2010.