

TREINAMENTO COMO ALAVANCAGEM MOTIVACIONAL NAS ESCOLAS PÚBLICAS

Lucas Bertasso MARTOS¹
Anne Carolina Gonçalves de AGUIAR²

RESUMO: Neste trabalho procurou-se demonstrar, por meio de um referencial teórico, caminhos e soluções, de como o treinamento pode ser utilizado em um ambiente escolar para aumentar a motivação em uma equipe de trabalho e dos alunos, visando tanto o relacionamento interpessoal mais consistente, bem como maior produtividade da equipe em sala de aula. Este estudo tem por objetivo demonstrar como o treinamento pode ser usado para o aumento dos níveis motivacionais da equipe de trabalho e dos alunos, a fim de se obter maior produtividade nas escolas públicas. Pressupõe-se que a motivação vem sendo um assunto de crescentes estudos dentro do ambiente escolar, pois com o decorrer do tempo vem sendo observado por vários pesquisadores. Entende-se que o ser humano não necessita apenas de força bruta nem esplendor de raciocínio ou outros fatores físicos para uma boa produtividade, mas também de necessidades, vontades e desejos que foram satisfeitos, e a serem satisfeitos ou almejados pelos colaboradores para que tenham uma maior produtividade.

Palavras-chave: Treinamento. Motivação. Ambiente escolar. Produtividade. Colaboradores.

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho procurou-se demonstrar, por meio de um referencial teórico, caminhos e soluções, de como o treinamento pode ser utilizado em um ambiente escolar para aumentar a motivação em uma equipe de trabalho e dos alunos, visando tanto o relacionamento interpessoal mais consistente, bem como maior produtividade da equipe em sala de aula.

O treinamento visa identificar as causas de deficiências e os meios mais eficazes de superá-las, pois as falhas são extremamente importantes para a escola se corrigir e se aperfeiçoar. Outro ponto importante que deve ser destacado

¹ Discente do 6º módulo do curso de Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente "FATEC". lucasmartos08@gmail.com Estagiário da Seção Técnica de Pós-Graduação da Universidade Estadual Paulista "UNESP".

² Discente do 6º módulo do curso de Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente "FATEC". anne.aguiar3103@gmail.com Estagiária da Seção Técnica de Pós-Graduação da Universidade Estadual Paulista "UNESP".

são os aspectos positivos, a fim de maximizá-los, incentivando assim, o potencial de crescimento de todos os elementos envolvidos no treinamento.

Supõe-se que o treinamento é um dos mais importantes instrumentos para mostrar como os alunos e as escolas se desenvolvem por meio da mudança do comportamento dos professores e colaboradores e da busca pela aprendizagem contínua. Por meio do mesmo, busca-se analisar o desempenho dos alunos, visando julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades dos mesmos e, sobretudo, a sua contribuição para o sucesso profissional.

O treinamento depende também da interação entre todas as demais funções da escola no âmbito do desenvolvimento humano, não se tratando apenas de acompanhar a evolução dos programas das demais áreas, mas sim, estabelecer um meio de localizar e resolver problemas de desempenho, além de integrar e incorporar todas as pessoas à instituição, objetivando alcançar todo potencial humano nas salas de aula.

Entende-se que o treinamento seja um processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuindo para o alcance dos objetivos das escolas, ter menos evasão e melhor nível de aprendizagem. Portanto, o propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos alunos, influenciando seu comportamento e direcionando atitudes.

No mundo moderno, as escolas necessitam de equipes de trabalho com professores e alunos habilidosos e capacitados para desenvolverem suas tarefas. Para isso, as mesmas devem investir no potencial humano, isto é nos professores e nos colaboradores, com o intuito de proporcionar um ambiente em que todos possam potencializar habilidades latentes.

Não há dúvida, portanto, que essa mudança na postura dos trabalhadores é alavancada pela necessidade cada vez maior de manter um nível de empregabilidade, suficiente para fazer frente à onda de competitividade e desemprego que assola quase todas as nações do mundo.

Percebe-se que os funcionários ficam estagnados na função que exercem e não estão acostumados a terem uma visão global e conhecimentos amplos sobre os outros, necessitando de motivação constante para poder absorver o que é passado num treinamento.

Nesse sentido, pressupõe-se que a motivação vem sendo um assunto de crescentes estudos dentro do ambiente escolar, pois com o decorrer do tempo

vem sendo observado por vários pesquisadores como Maslow, Herzberg, McGregor e outros que o ser humano não necessita apenas de força bruta nem esplendor de raciocínio ou outros fatores físicos para uma boa produtividade, mas também de necessidades, vontades e desejos que foram satisfeitos, e a serem satisfeitos ou almeçados pelos colaboradores para que tenham uma maior produtividade.

Como se sabe, os motivos que levam pessoas a uma proatividade são diversos e distintos entre toda a humanidade, porém o que se sabe é que ninguém impõe sobre outro indivíduo a motivação, pois como se pode ver com os pensamentos de Archer o máximo que se pode fazer para que o indivíduo motive-se é somente a emersão de necessidades ainda presentes e que sejam relevantes para o racional ou emocional do colaborador.

Por intermédio desta linearidade de pensamento, deu-se início o presente artigo em que é demonstrado como o treinamento pode influenciar no aumento da motivação dos colaboradores, assim aumentando sua produtividade e eficiência nas salas de aula das escolas públicas.

Sendo assim, a motivação é essencial para um trabalho eficaz dentro dos ambientes escolares e um treinamento adequado é essencial para que se possa elevar a produtividade na educação. Com isso busca-se analisar como utilizar o treinamento para tais ganhos motivacionais e por fim um trabalho eficiente; de acordo com isso, surge a seguinte questão: como os treinamentos podem ser utilizados para aumento motivacional de um profissional!?

Porquanto, esta pesquisa se justifica por entender que o treinamento adequado pode surtir efeito na motivação dos professores e colaboradores, assim maximizando sua produtividade e eficiência no ambiente escolar, no entanto existe uma dificuldade por parte das escolas públicas de associar o treinamento adequado aos ganhos de motivação e produtividade dos colaboradores. Justificando a importância deste estudo, que visa discutir tal questão, beneficiando a todos os gestores, que enfrentam dificuldades neste quesito.

Para que esta pesquisa pudesse ser realizada, elencaram-se as seguintes questões:

- Como o treinamento pode ser usado para o aumento dos níveis motivacionais do indivíduo a fim de se obter maior produtividade?
- Como a equipe deve ser preparada para receber um treinamento?

- De que maneira a motivação está atrelada a um programa de treinamento?

Esta pesquisa teve como objetivo analisar como o treinamento pode ser usado para o aumento dos níveis motivacionais da equipe de trabalho e dos alunos, a fim de se obter maior produtividade nas escolas públicas.

2. Treinamento como instrumento para desenvolver novas habilidades

Segundo Archer (1978), (apud Bergamini 2008), mostra que a motivação nasce das necessidades e não das coisas que satisfazem a necessidade. Tal perspectiva se inicia com um movimento em direção à compreensão da motivação. Os motivos são de origem interna e as preposições se iniciam na época que ocorre e fatores externos, como os motivos que desencadeiam o sujeito no movimento à ação.

Assim sendo, a motivação por ser intrínseca à pessoa, não pode ser implantada por meio externo, mas sim ser exercitada ou instigada, por meio dos desejos, expectativas e necessidades dos colaboradores. Desta maneira com o estímulo correto levá-lo a um objetivo.

Quantas vezes se perguntam por que alguns alunos vão mais longe, avançam mais rápido e conseguem melhores resultados do que outros? Diferentes seres, vivendo sob as mesmas condições, podem ter resultados tão variáveis quanto suas digitais. Isso é no mínimo, muito intrigante, principalmente porque muitos almejam ser esses indivíduos que dão certo. Há, sem dúvida, algum tipo de habilidade especial, talento para a atividade que se propõe, mas só isso não se explica.

Segundo Aguiar (2012, p.19), “é um processo que governa escolhas entre comportamentos; e uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes”. Essas ações são empregadas como sinônimo de forças psicológicas, desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontade e intenção.

Muitas pessoas talentosas ficam no meio do caminho, estagnadas na vida, que não se desenvolvem e nunca alcançam sucesso. Será que o talento, por si só não justifica os resultados ou talvez seja o esforço acima da média? Entretanto, também encontramos dificuldades em formar um padrão, se por um lado os mais

bem sucedidos trabalham com muita persistência, e determinação, por outro lado tem muita gente, suando a camisa que não decola na vida. Assim, a persistência é um componente, mas não determina a vitória.

De acordo com Maximiano (1995, p.318), a motivação do trabalho, pode ser entendida como: “uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa”. Pressupõe-se que uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa em disposição favorável para perseguir a meta ou realizar a tarefa. Estudar a motivação para o trabalho é procurar entender quais são as razões ou motivos que influenciam o desempenho das pessoas, que é a mola propulsora da produção de bens e da prestação de serviços.

Depende, mesmo, da escolha do ser humano em ser positivo ou negativo, ter metas, ser seta e não alvo, isto é, correr na frente para obter a vitória, afinal, quem corre atrás se cansa e não alcança, mas seria o incentivo o fator chave, que faz a grande diferença, pelo que conhecemos, ele vem através de planos, trabalho, mercado, oportunidades e família. Porém, sabemos que o incentivo só é útil, quando encontra uma pessoa motivada.

Segundo Claret (1998, p.81) “motivação é a diferença que faz a diferença. É a diferença entre os que dão certo. É a chave que abre a porta e reúne na mesma pessoa o talento, a persistência, a educação, a inteligência e o incentivo”. Juntando todos esses atributos, podemos dizer que forma-se uma “equipe”, que acaba por dar consistência à construção dos nossos propósitos individuais, assim transformando nossos sonhos em realidade. Não existe nenhum truque para vencer, mais do que qualquer coisa, o que existe é uma atitude cotidiana.

Cada minuto é precioso em nossas vidas. O nosso sucesso depende da nossa dedicação. Ele não admite que se desperdice o tempo. E para ser campeão, ter sucesso na vida, cada segundo é fundamental, pois cada vez mais, as vitórias são determinadas por frações de segundos, mas há vitórias que são determinadas dia-a-dia, por meses ou até anos, quebrando recordes, atingindo e superando metas, assim superando obstáculos. De um modo geral, as pessoas estão reclamando de crises, de situação difícil, e aguardando que alguma coisa mude para realizarem seus sonhos. Contudo, a pessoa que temos por modelo, são as pessoas positivas, que não esperam saber para fazer.

Segundo Lopes (1998, p.56)

Se a fórmula "talento e persistência" não garantem os melhores resultados, então o que falta? Educação? Não pode ser, pois existiram muito semi-analfabetos, que revolucionaram a história do mundo, Einstein, por exemplo, foi expulso da escola, após três meses de aula, sob a alegação dos professores de que ele não possuía capacidade mental para o aprendizado, justo ele, o cientista autodidata que mais tarde influenciou a vida de toda a humanidade com sua "teoria da relatividade". Seria ainda, a inteligência a resposta para quem quer vencer a partida? Quantos gênios estão circulando na vida, sem expressão neste exato momento, sem ter trabalho ou ocupação? Na filosofia clássica encontramos algumas pistas que nos dizem que o fracasso e o sucesso são parentes de primeiro grau e a linha que os separa é incrivelmente milimétrica.

O sucesso é, acima de tudo, de quem faz, portanto "quem sabe faz a hora, não espera acontecer". Motivação é a base da vitória e a chave que abre as portas do seu futuro. Entrando no novo milênio com garra e persistência, com educação e inteligência, com incentivo, e acima de tudo, uma sempre disposição em ser uma pessoa positiva, e que sabe que qualidade não começa com "algo", mas começa com "alguém", em todos os níveis, e isso faz a diferença. Quem tem a informação sabe. Quem tem conhecimento faz. Quem tem motivação sabe, faz e encanta as pessoas e os clientes com aquilo que faz.

O tema treinamento foi fundamentado em Boog (1995) e Hamblin (1998), autores que conceituam o tema em suas mais variadas formas. O treinamento, o desenvolvimento de pessoal e o desenvolvimento organizacional constituem as diferentes amplitudes na conceituação do desenvolvimento das pessoas nas organizações.

A palavra treinamento tem muitos significados. Alguns especialistas em administração de pessoal consideram o treinamento como um meio para desenvolver a força de trabalho dentro dos cargos particulares.

Outros interpretam com um sentido mais amplo, considerando o treinamento para um adequado desempenho no cargo e estendendo o conceito para nivelamento intelectual por meio da educação geral.

Outros autores referem-se a uma área genérica chamada desenvolvimento, a qual divide em educação e treinamento: o treinamento significa o preparo da pessoa para o cargo, enquanto o propósito da educação é o de preparar a pessoa para o ambiente dentro ou fora do seu trabalho.

Para Hamblin (1998, p. 123), treinamento é: “o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizado, por meio do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”. Envolve transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da escola, da tarefa e do ambiente, e desenvolvimento de habilidades.

Portanto, supõe-se que treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.

O treinamento produz um estado de mudança no conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes de cada trabalhador, uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um.

Todos possuem uma bagagem de conhecimentos, habilidades e atitudes referentes à trajetória particular de cada um. Essa bagagem constitui o CHA individual (conhecimentos, habilidades e atitudes) conforme aponta Marras (2005) que deve estar em uníssono com a posição ocupada numa estrutura organizacional e com as responsabilidades devidas.

Marras (2005), aponta que o treinamento apresenta objetivos específicos e objetivos genéricos.

Entre os objetivos específicos, segundo o autor, os mais importantes da área de treinamento, destacam-se os seguintes:

- Formação profissional: tem como meta alcançar um grau ideal de capacidade laboral para determinada profissão, repassando todos os conhecimentos e práticas necessárias ao bom desempenho de uma função.
- Especialização: oferece ao treinando um campo de conhecimento ou prática específica dentro de uma área de trabalho para a otimização dos resultados.
- Reciclagem: tem como finalidade básica rever conceitos, conhecimentos ou práticas de trabalho, renovando-os ou atualizando-os de acordo com as necessidades.

Entre os objetivos genéricos mais importantes, encontram-se os seguintes:

- Aumento direto da produtividade: na medida em que o treinamento propicia a possibilidade de realizar ações mais precisas e corretas, haverá melhorias nos tempos de produção, nos movimentos e, portanto, na relação entre insumos, fatores de produção e resultados no trabalho.

- Aumento direto da qualidade: qualidade do trabalho tende a ser otimizada de forma diretamente proporcional ao conhecimento que o trabalhador tem sobre aquilo que é bem-feito e sobre o grau de responsabilidade que lhe cabe no processo produtivo.

- Incentivo motivacional: treinar um trabalhador é oferecer a ele a possibilidade de ser eficiente e eficaz – meta de todo ser humano. Quanto mais real essa afirmação, maior a possibilidade do trabalhador sentir-se motivado a fazer o que faz e a fazê-lo bem-feito para sua própria satisfação.

- Otimização pessoal e organizacional: os objetivos anteriores levam, no seu conjunto, à otimização pessoal e organizacional - objetivo maior dos indivíduos e das organizações. É pelo treinamento que o homem se desenvolve profissionalmente, projetando-se socialmente, alavancando pelas melhorias econômicas que consegue como resultado de sua ascensão profissional. Trabalhadores em ascensão, satisfeitos e motivados transformam os ambientes das organizações, deixando-os apropriados para atingir a excelência em termos de desenvolvimento organizacional.

- Atendimento das exigências das mudanças: as empresas do início do milênio estão cada vez mais premiadas pela avalanche de mudanças recebidas dos diversos cenários que as circundam. São mudanças tecnológicas, de processos, comportamentais etc. que pressionam diariamente os membros da estrutura organizacional. As organizações convencionais utilizam-se de treinamento como instrumento principal para enfrentar e acompanhar os efeitos das mudanças que as atingem. As empresas de ponta fazem uso do treinamento para prevenir-se de eventuais mudanças impostas por esses mesmos ambientes.

Portanto, pressupõe que todo processo de treinamento envolve mudança, devendo-se prever resistências naturais ao longo de todo o seu desenvolvimento.

O treinamento deve ser encarado pelas empresas como um programa de investimento e não de despesa. A diferença deve estar representada pelo retorno

do capital investido, recebido dos resultados do trabalho pós-treinamento, quando comparado àquele recebido pré-treinamento.

Segundo Ferreira (2013, p. 67), treinamento significa:

O ato de fornecer os meios para possibilitar a aprendizagem. Aprendizagem é um fenômeno que surge dentro do indivíduo como resultados dos esforços desse mesmo indivíduo. A aprendizagem é uma mudança no comportamento e ocorre no dia-a-dia e em todos os indivíduos.

O processo de treinamento, segundo este autor, assemelha-se a um modelo de sistema aberto, cujos componentes são:

- Entradas (inputs) como treinandos, recursos organizacionais etc.
- Processamento (*throughputs*) como processos de aprendizagem individual, o programa de treinamento.
- Saídas (outputs) como pessoal habilitado, sucesso ou eficácia organizacional.
- Retroação (feedback) como avaliação dos procedimentos e resultados do treinamento através dos meios informais ou de pesquisas sistemáticas.

O treinamento envolve, conforme aponta Boog (1995) necessariamente um processo de:

- Levantamento de necessidades de treinamento
- Implementação e execução
- Programação
- Avaliação dos resultados

Essas quatro etapas formam um processo cíclico.

3. CONCLUSÃO

A pesquisa revelou que quando o indivíduo carece de treinamento ele não desenvolve sua função da maneira desejada pela escola, assim a pressão sobre o mesmo aumenta e acaba desmotivando-o a realizar suas tarefas, afetando negativamente o seu rendimento; acredita-se que o treinamento adequado para cada tipo de indivíduo consegue desenvolver seu papel de uma maneira eficiente,

com isso entende-se que a motivação será elevada, levando a ganhos em sua produtividade e acredita-se também que um programa de treinamento bem estruturado e focado em objetivos específicos, pode aumentar a motivação do corpo docentes, colaboradores e alunos, elevando suas autoestimas e favorecendo um relacionamento interpessoal mais saudável.

A utilização do treinamento para o aumento da motivação não é algo simplório de se fazer, pois um programa de treinamento não se liga, diretamente, com a motivação. Para que esta fase do projeto seja executável é preciso que a instituição de ensino estipule metas palpáveis a serem cumpridas aos seus colaboradores. Sendo assim, pode-se dizer que o treinamento auxilia o colaborador no alcance de metas que tenham grau de auto dificuldade, que proporcione a ele a visão de que a busca da meta não é apenas um dever a ser realizado, mas sim, uma conquista desafiadora.

Para isto, a meta deve ser desafiadora e o suficiente para necessitar esforço do trabalhador, assim sendo, quando a meta for alcançada o colaborador sentirá satisfação por ter este desafio alcançado e isto poderá gerar no colaborador a ascensão de motivação.

Assim sendo, pode-se dizer que o treinamento é um auxiliar para o alcance de metas, oferecendo ao colaborador um portfólio de ferramentas de maior amplitude para a execução de tarefas e/ou resolução de problemas, desta maneira pode-se dizer que o treinamento é um facilitador para o colaborador alcançar seus objetivos, fazendo-o ter uma visão ampla ou aprofundada sobre variados assuntos e áreas na qual o treinamento foi aplicado, tendo este a obrigatoriedade de ser aplicável e totalmente entendido pelo colaborador em vigor.

Dessa maneira, tendo profissionais mais qualificados para suas funções devem-se estabelecer metas que propiciem ao colaborador maior dificuldade para alcançar, porém não deixando de ser algo em que o próprio possa alcançar com a aplicação de seus conhecimentos e seu esforço, pois por conta do fato do colaborador possuir maior potencial produtivo e sentir-se desafiado para o alcance dos objetivos, para em fim ao concluir o desafio o próprio sintá-se realizado, gerando nele motivação.

Com isto, pode-se obter maior produtividade por conta das metas, que cada vez mais irão ser dificultosas, podendo gerar a escola maior rendimento, pois com isto a instituição ou organização poderá desenvolver metas claras que exija

mais dos educadores, desta maneira podendo desmembrar o objetivo do ensino para todos os colaboradores levando em consideração o potencial da equipe em serviço, dê da área estratégica até a operacional, fazendo assim equipes e pessoas independentes, mas com potencial suficiente para gerar maior produtividade a empresa e levando-a a atingir seu objetivo.

De acordo com os dados apresentados nesta pesquisa, pode-se concluir que o treinamento deve ser aplicado nos colaboradores desde o início na jornada na escola, sendo esse treinamento aplicado sempre que necessário e tendo ele que ser aplicável a função do colaborador. Sabe-se que para uma boa utilidade do treinamento é necessário um diagnóstico no ensino para descobrir quais as reais necessidades que o treinamento deve atender a longo e médio prazo, assim como a elaboração de um programa de treinamento adequado.

O treinamento de trabalhadores nas organizações deve ser uma atividade contínua. Mesmo quando os colaboradores apresentem bom desempenho e ótimos resultados, há necessidade de orientação para melhorias.

Para o programa de treinamento é necessário que as organizações tenham traçadas as suas estratégias, saibam de suas necessidades e de sua equipe de trabalho para estabelecer qual o nível de desenvolvimento desejado. Há necessidade também das organizações darem oportunidades para que os colaboradores possam aplicar as competências e conhecimentos adquiridos no processo de treinamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, M. A. F.. **Psicologia aplicada à administração:** globalização, pensamento complexo, teoria crítica e a questão ética nas organizações. 3.ed. São Paulo: *Excellus*, 2012.

AQUINO, C. P. D. G. **Administração de Recursos Humanos:** Uma introdução. São Paulo. Atlas, 1981. Atlas, 1985.

BATISTA, Késsia L. **TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: UMA FERRAMENTA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO.** Amazonas:2009.

BERGAMINI, C. W.. **Motivação nas organizações.** 5.ed. São Paulo: atlas, 2008.

BERGAMINI, C. W.. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BOOG, G. (coord.). **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: Makron Books, 1995.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” de Presidente Prudente. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

CERVO, A.; BERVIAN, P. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <<http://unoeste.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788576050476/pages/1>>. Acesso em: 11 set. 2016.

CLARET, M. **A essência da Motivação**. Ed. Martin Claret, 1998.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. 2.ed. Petrópolis, RJ: Vozes. 2007.

FERREIRA, P. P.. **Treinamento de Pessoal**. São Paulo: Atlas, 2013.

HAMBLIN, A. **Avaliação e controle de treinamento**. São Paulo: MacGraw-Hill, 1998.

LOPES, T. V. M. **Motivação no Trabalho**. Ed. Fundação Getúlio Vargas 1998.

MARRAS, J. P.. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Futura, 2005.

MAXIMIANO, A. C. A.. **Introdução a Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

RODRIGUES, A. **Pesquisa**