



## **A PEÇA DIDÁTICA COMO ESTRATÉGIA DE ENSINO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL**

Aline Rocha Santana da Silva <sup>1</sup>

### **RESUMO**

Este artigo tem o intuito de analisar a aplicação de uma peça didática usada como ferramenta de ensino na educação profissional. A peça foi proposta pela professora-pesquisadora como atividade para os 12 alunos de uma turma do curso Técnico em Administração, dentro da disciplina Administração de Recursos Humanos (ARH) em um colégio situado no estado do Rio de Janeiro. Buscando o desenvolvimento das competências necessárias para a formação profissional mais completa dos alunos a professora propôs a produção de um roteiro para a peça e apresentação durante um evento, os dados foram analisados por observação participante e análise de conteúdo, obtendo resultados que satisfizeram positivamente as hipóteses da pesquisa.

**Palavras-chave:** Peça didática, Educação Profissional, Ensino de Administração.

### **INTRODUÇÃO**

Este artigo tem o intuito de analisar a aplicação de uma peça didática usada como ferramenta de ensino na educação profissional. A peça foi proposta pela professora-pesquisadora como atividade para os 12 alunos de uma turma do curso Técnico em Administração, dentro da disciplina Administração de Recursos Humanos (ARH) em um colégio situado no estado do Rio de Janeiro. Na grade curricular do curso haviam diversos conteúdos da área de Recursos Humanos (RH), tais como: Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliações de Desempenho, etc.

Buscando o desenvolvimento das competências necessárias para a formação profissional mais completa dos alunos a professora propôs a produção de um roteiro para a peça e apresentação durante um evento em comemoração ao dia do administrador aos alunos da turma, que aceitaram, criaram, produziram e apresentaram o roteiro. A peça simulava uma dinâmica de grupo como etapa de um processo seletivo para vagas de emprego, no modelo de classificação, usando personagens criados para mostrar

---

<sup>1</sup> Professora de Administração do Colégio Pedro II – CP2, alinerocha7490@gmail.com.



exemplos positivos e negativos do que falar, vestir e como agir em uma dinâmica, além de revelar o lado do selecionador, como este profissional pensa e o que ele avalia.

No entanto, a ideia não se limitava a aprendizagem de conteúdos, pois a contribuição de eventos para a formação de alunos não está apenas no aprendizado, mas também na formação global do indivíduo. A experiência de falar para um público, trabalhar em equipe para atingir um objetivo e a responsabilidade de fazer um projeto acontecer, podem contribuir para uma formação profissional que ultrapassa as paredes da escola.

Em sua pesquisa, Santos (2012, p. 157-159) afirma que “as feiras ou mostras, desde que foram idealizadas, tem-se constituído importante espaço pedagógico para o desenvolvimento de diversas habilidades pelos estudantes, que muitas vezes não ocorrem em espaço formal de sala de aula”. Desta forma, a Feira “Dia do Administrador” foi um evento que pôde contribuir para a formação dos alunos, orientados pelos professores, mas assumindo o protagonismo, no sentido que Sznelwar atribui a palavra:

O protagonista é o ator principal, é aquele que está no centro da cena. Ao mantermos esta perspectiva ligada ao mundo das artes vivas, artes cênicas estamos nos posicionando como atores de nossas próprias vidas. É onde entra a questão do trabalho, considerado como central na vida de cada um, o meio mais disseminado para que os sujeitos encontrem o seu lugar na sociedade e desenvolvam a sua obra mundo, com todas as dúvidas, os paradoxos e contradições existentes. Sznelwar (2015, p. 13)

Como protagonistas, os alunos têm a liberdade para desenvolver sua criatividade, a responsabilidade pelas tomadas de decisão e a experiência como gestores de um evento, vivenciando o que aprendem no curso.

Chiavenato (2012, p.362) afirma que as pessoas possuem uma incrível capacidade de se desenvolver a aprender, para o autor Educar significa extrair o talento existente em cada indivíduo, ele ainda defende que “todo modelo de formação, capacitação, educação, treinamento ou desenvolvimento deve assegurar ao ser humano a oportunidade de ser aquilo que pode ser a partir de suas próprias potencialidades, sejam elas inatas ou adquiridas”.

Desta forma, a proposta pretendia contribuir para o desenvolvimento das potencialidades de cada alunos do curso. Apesar da produção do roteiro e da



apresentação do curso serem tarefas realizadas em grupo, já se esperava que o desenvolvimento de cada aluno seria diferente e individual, pois cada indivíduo possui suas características e aptidões. Sendo assim, a hipótese era de que o teatro poderia contribuir para o desenvolvimento das competências de cada aluno, dentro de suas potencialidades.

Além disso, Chiavenato (2012, p.380) inclui a Dramatização como uma técnica de treinamento orientada para o processo, pois a arte de dramatizar se torna uma imitação da *práxis* quando roteiros que contemplam conteúdos práticos da área são utilizados. A peça, criada pelos alunos, se passava em um processo de seleção, dentro da etapa da Dinâmica de Grupo. O roteiro enfatizava exemplos positivos e negativos sobre o que dizer, como se comportar, o que vestir e linguagem corporal. Neste sentido, o teatro foi utilizado como uma ferramenta do processo educativo, pois se mostra interessante no desenvolvimento de competências e valores necessários para a formação cidadã.

Na aula seguinte à apresentação os alunos responderam uma atividade proposta pela professora-pesquisadora sobre o trabalho realizado e as respostas à esta atividade foram o material de uma análise de conteúdo que é apresentada nos resultados desta pesquisa.

Buscando definir o ponto de partida desta pesquisa, propomos a seguinte questão problema: Pode o uso da peça didática como estratégia de ensino contribuir para a formação omnilateral de alunos na educação profissional?

Sendo assim, podemos idealizar uma formação omnilateral desses indivíduos. Para Duarte (2007, p. 103) “o desenvolvimento omnilateral dos indivíduos é um processo que envolve a totalidade da vida humana, o que significa que ele não pode se limitar ao âmbito da educação escolar.” Portanto, a ideia de ensinar recrutamento e seleção não se limita aos conteúdos teóricos e práticos da função, mas avança com o objetivo de contribuir para uma formação humana integral.

Barbosa e Moura (2013, p.52) afirmam que a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) requer uma aprendizagem significativa e contextualizada, que gere nos alunos a habilidade de resolver problemas e conduzir projetos nos diferentes setores produtivos. O autor também explica que a aprendizagem em EPT deve se distanciar do



que ele chama de aprendizagem tradicional, que depende do uso intensivo da memória, é teórica e fundamenta-se no poder do verbo.

## **METODOLOGIA**

Desta forma, para identificar a possibilidade da contribuição da peça didática na formação omnilateral dos alunos na educação profissional, foi realizada uma pesquisa qualitativa, na qual foi acompanhada uma turma do curso Técnico em Administração, no âmbito da disciplina Administração de Recursos Humanos. Foi proposto aos alunos o desenvolvimento de uma peça de teatro em que os próprios estudantes seriam os roteiristas, organizadores e atores.

Foram utilizados dois métodos para esta pesquisa, o primeiro foi a observação-participante, que Correia (1999, p. 31) define como um método muito usado quando o investigador possui contato direto e frequente com os participantes dentro do contexto da pesquisa. A observação participante ocorreu desde o dia em que o trabalho foi proposto aos alunos, até o dia da apresentação da peça ao público, neste período a pesquisadora fez sua coleta de dados em um diário de campo. O segundo método praticado foi um questionário, na aula seguinte à apresentação da peça.

A atividade com perguntas abertas foi produzida pela professora-pesquisadora e entregue aos alunos, contendo as seguintes questões:

1. Você já participou de algum outro evento artístico antes deste?
2. Analise a contribuição e desenvoltura da turma na construção e na apresentação da peça. Como foi o desempenho?
3. Você acredita que o teatro contribuiu para a reflexão da turma sobre Recrutamento e Seleção? Além deste, teve mais algum conteúdo do curso que você acredita que foi trabalhado durante a proposta do teatro?

Estas atividades ocorreram no segundo semestre de 2018, entre os meses de agosto e outubro. Os conteúdos de Recrutamento e Seleção desenvolvidos estavam no componente curricular da disciplina de Administração de Recursos Humanos da Instituição.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A Observação Participante:



Ter um duplo papel no estudo exigiu muita atenção durante a realização da observação participante, mesmo que conceitualmente essa metodologia atenda a essas situações de estudo, a separação do desejo da professora e o olhar crítico da pesquisadora foi alvo de muita disciplina.

A observação participante começou no dia em que a proposta do teatro foi apresentada aos alunos até seu dia de realização, e foi organizada de acordo com as etapas apresentadas abaixo.

Primeira etapa – a idealização:

Com a proposta da Feira do Dia do Administrador, todas as turmas do curso Técnico em Administração deveriam apresentar um trabalho, tendo como o público os colegas das outras turmas, os profissionais da instituição, os familiares dos alunos e demais convidados. Os alunos foram informados pela professora de que o trabalho seria a realização de uma peça de teatro. Isto causou estranhamento em alguns alunos, pois alguns afirmaram que eram tímidos ou nunca haviam interpretado um personagem ou participado de algum evento artístico.

A partir disso, os alunos se mostraram com opiniões diversas, três alunos demonstraram medo de não conseguir falar em público durante a apresentação, dois perguntaram sobre o roteiro da peça, pois era necessário criar um roteiro com conteúdos aprendidos no curso e que prendesse a atenção do público, alguns alunos permaneceram calados e ouvindo com atenção, já outros se mostraram empolgados com a proposta. Em seguida, a turma começou a dar ideias sobre a situação que deveria ser abordada, mas a decisão foi rápida, pois o tema Recrutamento e Seleção foi um dos conteúdos favoritos da turma, assim a escolha de abordar algo sobre seleção de pessoal foi de comum acordo entre a turma e a professora.

A partir disto, a turma foi submetida a um brainstorming (chuva de ideias) para a geração de ideias para o roteiro e logo após, dividida em 2 grupos, com 6 alunos em cada, para a criação dos personagens e maturação das ideias colhidas no brainstorming.

O roteiro foi criado durante uma semana, todos os alunos foram ouvidos e puderam opinar, e as divergências de opiniões eram decididas por votação. Durante a semana de criação do roteiro alguns alunos que ofereciam resistência à participação na



apresentação da peça receberam apoio e incentivo dos colegas para vencerem a barreira da timidez, pois precisar falar em público é algo comum nas futuras profissões de quem está se preparando para trabalhar com gestão de pessoas.

Segunda etapa – a organização:

A fase da organização do local demandou muita criatividade e dedicação de todos, a liderança e o trabalho em equipe foram imprescindíveis, porém não somente os alunos, mas também alguns familiares e profissionais da instituição se propuseram a ajudar, pessoas que se animaram com a ideia e quiseram fazer parte da sua materialização, ao todo este grupo de pessoas tinha 7 integrantes, que se juntaram aos alunos buscando participar desta fase, que ocorreu no dia anterior ao evento.

Deve-se ressaltar que o intuito era que os alunos fossem os atores principais, como já citado neste artigo, a professora estava presente para orientar, caso necessário, pois a construção do cenário, do roteiro e demais atividades, eram responsabilidade dos alunos que protagonizariam todas as etapas de desenvolvimento da peça, colocando em prática as 4 funções administrativas (Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar).

Terceira etapa – a realização

No dia da apresentação da peça, os alunos chegaram mais cedo para realizar o último ensaio, neste dia foi possível perceber novas lideranças surgindo. Nas respostas à atividade, os alunos citaram bastante esta etapa, por isso os comentários serão feitos na discussão realizada na análise de conteúdo descrita a partir do próximo parágrafo.

A análise de conteúdo seguiu as três etapas previstas por Bardin (2015). A pré-análise foi realizada a partir da leitura geral e organização do material, que são as respostas dos alunos à atividade. Definiu-se então, o corpus de análise.

Seguiu-se com a exploração do material, na qual foram selecionadas partes dos textos que foram recortadas em unidades de registro, destes registros foram identificadas palavras-chave para melhor agrupá-los de acordo com assuntos correlatos, que deram origem às categorias iniciais.

As categorias iniciais foram agrupadas tematicamente, originando as categorias intermediárias:

Quadro1 – Categorias Iniciais e Categorias Intermediárias

CATEGORIAS INICIAIS	CONCEITO NORTEADOR	CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS
1. Experiência em apresentação de dança	A contribuição da experiência anterior	I. A experiência com a arte
2. Experiência em apresentação de trabalhos de artes na escola		
3. Experiência em outras apresentações de peças de teatro		
4. Nenhuma experiência em apresentações artísticas	A falta de experiência	
5. Sucesso no trabalho em equipe	O trabalho em equipe como agente principal	II. Trabalho em equipe
6. Discordâncias em equipe	Discussões e consenso no trabalho em equipe	
7. Trabalhar com prazos curtos (pressão)	A dificuldade em lidar com a pressão de trabalhar com prazos curtos em equipe	
8. Comunicação e oratória	O desenvolvimento das capacidades de comunicação e oratória	
9. Aprendizagem e ensino prazeroso	O prazer em aprender e ensinar utilizando com o teatro	III. Satisfação proporcionada pelo trabalho
10. Satisfação no trabalho	A satisfação em obter sucesso e reconhecimento no trabalho	
11. Reflexões sobre recrutamento e seleção	Abordando conceitos para recrutar e selecionar pessoas	IV. Reflexões sobre conteúdos relacionados à Gestão de Pessoas
12. Reflexões sobre treinamento	Praticando técnicas de treinamento nos ensaios	
13. Reflexões sobre liderança e motivação	Identificação das lideranças e a motivação dos colegas de turma	

Fonte: Elaboração própria

Da mesma forma, as categorias intermediárias foram aglutinadas para dar origem às categorias finais, como pode ser visualizado na tabela abaixo:

Quadro 2 – Categorias Intermediárias e Categorias Finais

CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS	CONCETO NORTEADOR	CATEGORIAS FINAIS
---------------------------	-------------------	-------------------

I. A experiência com a arte	Contribuições da arte no ensino-aprendizagem.	I. As contribuições de apresentações artísticas, desenvolvidas por equipes de alunos.
I. Trabalho em equipe	Reconhecimento do trabalho em equipe como fator de sucesso, bem como as dificuldades encontradas e enfrentadas.	
II. Satisfação proporcionada pelo trabalho	Prazer e sensação de realização no trabalho feito e no processo de ensino-aprendizagem.	II. O teatro como uma ferramenta didática prazerosa e motivadora no processo de ensino-aprendizagem..
III. Reflexões sobre conteúdos relacionados à Gestão de Pessoas	Prazer em apreender e expor o conhecimento sobre a área de Gestão de Pessoas.	

Fonte: Elaboração própria

### **Categoria Final I.: As contribuições de apresentações artísticas, desenvolvidas por equipes de alunos.**

Dos doze alunos que participaram da peça, quatro já haviam participado de algum evento artístico anteriormente. Reparei que os alunos que já tinham estas experiências eram justamente os alunos que estavam apoiando os colegas que estavam com medo da apresentação e foram aqueles que mais conseguiram contribuir para o roteiro, além de demonstrarem características de liderança. Desses alunos, 1 teve experiências em apresentações de dança, 1 em apresentações de trabalhos de artes na escola e 2 em apresentações de peças de teatro, como a seguinte aluna diz:

Sim, já fiz teatro em um projeto social que tinha perto da minha casa, era muito legal. Uma vez eu fiz a 'Alice' da peça 'Alice no país das maravilhas' quando apresentamos para as crianças de uma escola, mas infelizmente o projeto acabou (aluna 1).

A aluna 1 se destacou ao longo do curso, ela tinha a capacidade de falar bem em público, trabalhar em equipe, tomar decisões, criatividade e diversas características que são necessárias no teatro e também na vida profissional. Pode-se notar que a experiência anterior que ela teve, como os outros que também tiveram, parecia ter feito uma





contribuição ontológica na formação destes alunos para a vida, desenvolvendo competências reais, que ultrapassam o uso laboral.

Os alunos que já haviam tido experiências com apresentações artísticas foram justamente os alunos que mais se destacaram ao longo do curso de, pois eram os alunos que participavam mais, eram mais presentes e não tinham medo de tentar.

Os alunos que nunca tinham participado de uma apresentação artística foram os alunos que ficavam mais calados e mais nervosos, alguns eram mais tímidos do que outros, mas todos estavam apreensivos. No entanto, eram os alunos que mais necessitavam desta experiência, pois precisavam aprender a enfrentar o medo de falar em público, de tomar decisões rápidas quando dá algo errado e melhorar a comunicação e o relacionamento com a equipe de trabalho (neste acaso os colegas de turma). Os alunos que tiveram a peça como sua primeira experiência artística responderam a primeira questão com satisfação, como o aluno abaixo:

Eu agradeço a professora e aos colegas da turma que me ajudaram e me convenceram a participar da peça, eu pedi para ficar com poucas falas e senti muita vergonha porque sou muito tímido, mas como a professora falou o primeiro passo é eu tomar coragem para enfrentar isso, agora eu quero entrar em um curso de teatro para conseguir vencer essa barreira para que isso não me atrapalhe no futuro, e mesmo com vergonha eu gostei da minha participação na peça (aluno 2).

Como disse o aluno 2, os colegas de turma incentivaram uns aos outros e também fizeram um excelente trabalho em equipe e isto foi muito citado nas respostas à questão 2 da atividade, vejamos uma delas:

Eu acho que o desempenho da turma foi muito bom, porque todos trabalharam juntos em equipe, se ajudando, quando um colega estava nervoso e não conseguia gravar as falas o outro sentava do lado para ajudar e os colegas que são mais comunicativos tiveram paciência com quem não é, por isso o trabalho ficou muito legal e todo mundo gostou (aluna 3).

A partir disso, podemos entender que as apresentações artísticas, como o teatro neste caso, contribuem para o desenvolvimento da oratória, do trabalho em equipe, da coragem para a tomada de decisões e da criatividade, estas são competências importantes para o assistente de recursos humanos, mas também para uma formação omnilateral do indivíduo. Duarte (2007) descreve o desenvolvimento omnilateral do aluno como algo que vai além das paredes da escola, se estendendo à totalidade da vida



humana, isto inclui o meio social e profissional. Como disseram Braga e Medina (2010, p. 318), o teatro usado como peça didática pode favorecer o processo de ensino e aprendizagem e auxiliar no desenvolvimento de competências para esta formação social e profissional.

### **Categoria Final II: O teatro como uma ferramenta didática prazerosa e motivadora no processo de ensino-aprendizagem de Gestão de Pessoas.**

O processo de ensino-aprendizagem ocorre de forma prazerosa e motivadora, pois o aluno é instigado a pensar, a criar, a apresentar oralmente, e assim constrói seu conhecimento. Na questão 3 (Você acredita que o teatro contribuiu para a reflexão da turma sobre Recrutamento e Seleção? Além deste, teve mais algum conteúdo do curso que você acredita que foi trabalhado durante a proposta do teatro?), os alunos responderam demonstrando o prazer em aprender e expor o conhecimento por meio do teatro, veja a resposta da aluna:

Eu acredito que a peça que nós criamos ajudou toda a turma a entender melhor o processo de seleção, como agir e como não agir e acho que ajudou muito as pessoas que também estavam assistindo porque muita gente veio falar comigo e queriam até tirar dúvidas comigo, eu senti que eu estava ajudando aquelas pessoas que estavam assistindo porque nossa peça foi engraçada, teve humor, mas também foi séria, porque todo o conteúdo era muito importante, Eu acho que todo mundo deveria fazer esse curso, porque é um conhecimento que todos deveriam ter. Além disso, eu percebi que usamos técnicas de treinamento nos nossos ensaios (aluna 4).

Neste trecho, podemos perceber o sentimento de auto realização e empatia da aluna. O orgulho de ter e poder compartilhar o conhecimento adquirido inspira e motiva.

O teatro é um trabalho coletivo e criativo que possibilita o desenvolvimento pessoal para além da educação para o trabalho, ele permite a ampliação do senso crítico e o exercício da cidadania. (MONTENEGRO et al., 2005). Desta forma, o teatro pode ser usado como uma ferramenta didática que aplica os horizontes do aluno, indo além do ensino de conteúdos, pois os conteúdos são apreendidos dentro de um desenvolvimento completo de competências práticas e ontológicas do indivíduo

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**



Respondendo nossa questão problema, a partir dos resultados e discussão desta pesquisa podemos entender que o uso do teatro como ferramenta didática pode contribuir para uma formação omnilateral por meio do ensino de Recrutamento e Seleção para alunos do curso Técnico em Administração, no âmbito da disciplina Administração de Recursos Humanos, pois na turma em que esta pesquisa foi aplicada as contribuições foram positivas.

Os alunos precisaram praticar competências que foram além do conteúdo aprendido. Eles precisaram desenvolver habilidades humanas de comunicação, trabalho em equipe, criatividade e flexibilidade, ao longo das etapas da pesquisa, expandindo seus conhecimentos por meio de uma experiência que exigiu tanto capacidades profissionais como sociais.

Os alunos tiveram prazer em trabalhar com o teatro e romperam desafios como a timidez e o nervosismo, tiveram experiência com trabalho em equipe e a oportunidade de desenvolver sua liderança e capacidade motivadora.

A atividade nos permite considerar que o uso do teatro na educação profissional facilita o processo de ensino-aprendizagem de conteúdos de Administração de Recursos Humanos e desperta nos alunos o querer fazer, com efeito motivador, apresentando o conteúdo de forma inovadora e dinâmica e contribuindo para uma formação mais sólida e ontológica.

O uso do teatro como ferramenta para o ensino na educação profissional pode ser uma estratégia promissora, mas não deve ser a única dentro de um curso profissionalizante, outras estratégias devem ser usadas para compor o suporte teórico e prático do curso.

Ressaltamos que esta estratégia aplicada em outras turmas poderá gerar resultados diversos, visto que o resultado depende de cada um dos envolvidos no processo, da vontade de cada participante e do suporte dado pelo professor e pela escola

## **REFERÊNCIAS**

BARBOSA, Eduardo Fernandes; MOURA, Dácio Guimarães de. Metodologias ativas de aprendizagem na Educação Profissional e Tecnológica. **Boletim Técnico Senac**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 2, p.48-67, ago. 2013.



BRAGA, Marco Antonio Barbosa; MEDINA, Márcio N. O teatro como ferramenta de aprendizagem da física e de problematização da natureza da ciência. DOI: 10.5007/2175-7941.2010v27n2p313. **Caderno Brasileiro de Ensino de Física**, [s.l.], v. 27, n. 2, p.313-333, 8 set. 2010. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <http://dx.doi.org/10.5007/2175-7941.2010v27n2p313>.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3. ed. São Paulo: Elsevier, 2012. 579 p.

CHIZZOTI, A. Pesquisa qualitativa em ciências humanas sociais. Petrópolis/RJ: Vozes, 2006.

CORREIA, M. C. (1999). A Observação Participante enquanto técnica de investigação. *Pensar Enfermagem*, 13(2), 30-36.

DUARTE, Newton. Educação Escolar e Formação Humana Omnilateral Na Perspectiva Da Pedagogia Histórico-Crítica. In: Lombardi, José Claudinei. **Crise Capitalista e Educação Brasileira**. Uberlândia: Navegando Publicações, 2017. p. 101-122.

FARIA, Maria Helena Alvez de. Recrutamento, Seleção e Socialização. São Paulo: Pearson, 2015

GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão de talentos. São Paulo: MAKRON Books, 2002.

MONTENEGRO, B. et al. O papel do teatro na divulgação científica: a experiência da seara da ciência. **Ciência & Cultura**, São Paulo, v. 57, n. 4, p. 31-32, 2005. Disponível em: . Acesso em: 21 jan. 2019.

PIMENTA, S. G. Pesquisa-ação crítico-colaborativa: construindo seu significado a partir de experiências com a formação docente. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 521-539, set./dez. 2005. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n3/a13v31n3.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

SANTOS, A. B. dos. Feiras de Ciência: Um incentivo para desenvolvimento da cultura científica. **Revista Ciência em Extensão**, São Paulo, v. 8, n. 2, p.155-166, fev. 2012.

SZNELWAR, L. I. Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho. São Paulo: Blucher, 2015. 132 p.