

REVISÃO DE TEXTOS NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA: UM ESTUDO DE CASO

Tamy da Silva Dassoler¹

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo discutir a revisão de textos de materiais para Educação Corporativa (EC) a distância e, para isso, adota como metodologia o estudo de caso único. O foco deste artigo é entender como a revisão se insere no processo de produção de conteúdos para Educação a Distância (EaD) corporativa e analisar a importância dessa etapa para a garantia de um material de alta qualidade, que seja adequado aos alunos, facilite a aprendizagem e gere bons resultados para as empresas. Para isso, são utilizados como referenciais teóricos trabalhos das seguintes áreas de estudo: Educação a Distância, Educação Corporativa e revisão de textos. No artigo, analisa-se o caso, pesquisado em 2021, de uma empresa sediada em Florianópolis (SC) que produz treinamentos corporativos on-line para outras organizações. A partir do estudo de caso, conclui-se que a revisão proporciona benefícios para: o time que produz os cursos, que recebe *feedbacks* das revisoras a respeito dos textos e pode melhorar sua escrita a longo prazo; os alunos/funcionários, que têm acesso a treinamentos claros, coerentes e condizentes com a realidade deles, o que impulsiona a aprendizagem; e as empresas que contrataram o desenvolvimento do curso, que podem ter melhoria em indicadores organizacionais devido à capacitação dos funcionários.

Palavras-chave: Revisão de textos, Educação corporativa, Ensino a distância, Materiais didáticos.

INTRODUÇÃO

A Educação a Distância (EaD) vem se consolidando nos últimos anos como uma alternativa de ensino-aprendizagem devido à popularização do acesso à internet. Acontecimentos recentes, como a pandemia de covid-19, mostraram a importância e as potencialidades desse tipo de educação, que permite um ensino assíncrono e possibilita mais liberdade para os alunos escolherem seus próprios horários de estudo.

Embora a atividade de revisão de textos esteja ganhando espaço na Educação a Distância (BARBOSA; SOBRAL, 2012), conquistando um papel fundamental no aperfeiçoamento e no controle de qualidade de materiais didáticos, pouco se fala ainda da revisão dentro do contexto da EaD corporativa. Assim como as instituições de ensino, as empresas utilizam a EaD, mas com um foco diferente: o de treinar e desenvolver funcionários para que eles atinjam resultados melhores em suas funções.

¹ Pós-graduada pelo Curso de Revisão de Textos da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - MG, tamydassoler@gmail.com.

Diniz (2018) afirma que, para que a EaD seja eficaz, é preciso ter cuidado com o material didático. Isso se estende aos conteúdos para Educação Corporativa (EC) a distância, que têm de ser elaborados com esmero e alta qualidade para que atuem como facilitadores da aprendizagem dos profissionais. Afinal, os erros, no caso do texto didático, possuem uma consequência severa: “podem interromper ou impedir o aprendizado” (SILVA, 2017, p. 7).

Para evitar esses erros e facilitar a apreensão do conteúdo, surge o revisor. Muitas vezes visto como um mero corretor ortográfico, ele deve também fazer com que a mensagem transmitida flua sem desvios gramaticais, semânticos ou linguísticos (SILVA, 2017).

No entanto, como a atuação do revisor dentro da área de EC a distância ainda é pouco estudada, restam muitas dúvidas a respeito do processo de revisão de textos nesse contexto. Como esse processo se estrutura? Qual é a importância da função do revisor na produção dos materiais? Como a revisão influencia o aprendizado dos funcionários? São essas as questões que norteiam este trabalho, que tem como objetivo explorar o processo de revisão de textos na Educação Corporativa a distância por meio de um estudo de caso.

METODOLOGIA

Empregamos como metodologia o estudo de caso, que permite “estudar o objecto (caso) no seu contexto real, utilizando múltiplas fontes de evidência (qualitativas e quantitativas) e enquadra-se numa lógica de construção de conhecimento, incorporando a subjectividade” (MEIRINHOS; OSÓRIO, 2010, p. 64).

Optamos por um estudo de caso único, isto é, que se baseia em apenas um caso, o de uma organização de Florianópolis (SC) que atua desde 2004 no mercado de treinamentos on-line e produz materiais didáticos para EaD para empresas de diversos ramos.

Essa organização foi escolhida para este estudo de caso por ser representativa no mercado nacional de EC. Além disso, ressalto minha conexão com a empresa, em que atuei de 2018 até o final de 2021, ano em que este estudo de caso foi conduzido. Acredito que minha relação profissional com a organização me permitiu fazer uma análise mais aprofundada e realista da atuação das revisoras de texto da empresa durante o recorte temporal citado.

REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Dutra (2015, p. 240), a Educação a Distância pode ser definida como “um processo de ensino/aprendizagem no qual os professores e alunos estão separados temporal e

geograficamente e no qual as relações são mediadas por tecnologias.” Isso faz com que o material para EaD precise ser autossuficiente, isto é, explicar claramente todo o conteúdo, de modo que os alunos consigam aprender de forma mais autônoma (DINIZ, 2018).

Como já pontuamos, “A Educação a Distância (EaD) não se limita apenas às instituições de ensino, podendo estar vinculada às organizações, o que possibilita desenvolver novas habilidades de seus colaboradores, na chamada Educação Corporativa (EC).” (PINHEIRO *et al.*, 2018, p. 195). A EC tem como objetivos principais qualificar os funcionários para que dominem determinados conhecimentos ou desenvolvam certas habilidades e preparar os profissionais que estão entrando na empresa para que se adequem ao contexto empresarial. O atingimento desses objetivos leva, conseqüentemente, ao alcance de melhores indicadores e resultados na organização.

Com a modalidade a distância, a Educação Corporativa ganhou força. A EaD, além de possibilitar benefícios como autonomia dos profissionais (que estudam em horários e espaços diferentes), trouxe a vantagem do baixo custo de investimento (FERNANDES, 2013), o que permitiu a expansão do ensino dentro das empresas.

Outro fator que estimula a crescente demanda por Educação Corporativa é a exigência do mercado de trabalho de que os profissionais se mantenham constantemente atualizados e desenvolvam competências e habilidades que muitas vezes não são ensinadas em cursos superiores (FERNANDES, 2013). Nesse contexto, surgem também as universidades corporativas, isto é, plataformas para EaD em que são disponibilizados cursos e treinamentos para os funcionários, com o objetivo de prepará-los para a atuação profissional.

O processo de produção de materiais didáticos para EC a distância se assemelha, em partes, ao realizado em instituições de ensino, apesar de ter suas especificidades. No caso das instituições de ensino, em geral, o processo de produção dos materiais tem início com os professores da EaD. Nesse caso:

o professor responsável pela disciplina a ser ministrada, professor autor (ou professor conteudista, como é chamado), é o próprio autor do material didático; é ele quem faz o planejamento da disciplina, estrutura/hierarquia o conteúdo e elabora o material (ZAVAM, 2013, p. 214).

Nesse ponto, já podemos notar a primeira diferença em relação à Educação Corporativa. No caso de empresas, não temos um professor para elaborar o conteúdo, mas sim um especialista em determinado tema, geralmente algum assunto que é parte essencial do dia

a dia de trabalho desse profissional. Esse especialista é muitas vezes chamado de conteudista. Ele detém o conhecimento técnico do tema, mas não é capacitado em didática.

No entanto, tanto as equipes de instituições de ensino quanto as voltadas para produção corporativa têm uma característica em comum: são multidisciplinares. De acordo com Zavam (2013, p. 216), existem estes profissionais no processo de produção de materiais didáticos em instituições de ensino:

- a) *designer* instrucional (DI) ou *designer* educacional: responde pela transposição didática dos conteúdos, isto é, pela adequação/organização do conteúdo para as mídias utilizadas;
- b) pesquisador iconográfico: faz pesquisa de imagens e direitos autorais, bem como adapta outras formas de textualização (gráficos, tabelas, ilustrações etc.) para outras mídias;
- c) revisor: responde pela revisão do texto (aspectos de convenções da escrita, de gramática e de textualidade) e, em alguns casos, colabora com o DI na revisão de aspectos didáticos;
- d) diagramador: cria a identidade visual dos materiais e organiza textos e imagens na mídia impressa.

Funções similares são encontradas na EC. O designer instrucional (DI) ou designer educacional (DE) assume uma importância ainda maior na adaptação do conteúdo. Ele usa seus conhecimentos de didática para elaborar uma linguagem e uma organização de conteúdo condizentes com os alunos, uma vez que o conteudista não tem *expertise* na área de educação.

As funções de pesquisador iconográfico e diagramador geralmente são realizadas por um só profissional: o designer gráfico (DG). Ele é responsável por todos os aspectos visuais do material, desde a escolha de paleta de cores e imagens até a diagramação do conteúdo.

Então, temos a figura do revisor, que é central para garantir a qualidade do texto, a adequação da linguagem ao público-alvo, a coerência, a coesão, a correção gramatical, entre tantas outras contribuições que citaremos ao longo deste artigo.

Com os papéis mais delineados, vamos analisar como ocorre o processo de produção desses materiais para EaD. De acordo com Zavam (2013), o material elaborado pelo professor autor (que, no caso da Educação Corporativa, é o conteudista) passa pelo designer instrucional, que é responsável pela adequação do conteúdo, e depois chega ao revisor de textos. O professor autor incorpora as correções apontadas pelo revisor, e o material segue para o pesquisador iconográfico e, em seguida, para o diagramador. Por fim, esse conteúdo é disponibilizado, o que, na área de EC, geralmente, ocorre em uma universidade corporativa da empresa, na qual os funcionários podem acessar o material durante o horário de trabalho.

Na produção de materiais didáticos para EaD, “Longe de se tornar dissociável do trabalho do designer instrucional, a revisão pode ser compreendida como momento específico

da construção do texto” (SILVA, 2017, p. 3). Considerando a produção desses conteúdos um trabalho colaborativo, o revisor assume o papel de responsável pelo material.

Esse pensamento deve nortear também a produção para EC a distância, em que é necessário interação constante entre os profissionais envolvidos no processo para garantir que o material seja adequado tanto aos objetivos da empresa quanto aos objetivos de aprendizagem que devem ser alcançados pelos alunos. Como salienta Diniz (2018), a revisão textual contribui para que o texto atinja seu objetivo (no caso, ensinar e/ou transmitir um determinado conhecimento) e alcance seu público-alvo (os funcionários). Isso se deve ao fato de essa atividade, que é uma etapa extremamente importante, garantir um reexame crítico do texto produzido e propiciar modificações e melhorias (DINIZ, 2018).

O trabalho do revisor consiste em garantir a qualidade textual, percebendo se o texto atende ao propósito do material de educação e às expectativas do leitor. Além disso, esse profissional assegura que a escrita siga as normas da língua e indica ou faz alterações que ajudem a transmitir o conhecimento desejado aos alunos (ZAVAM, 2013). O revisor analisa fatores globais do texto, desde aspectos gráficos, passando pela normatização do conteúdo e chegando à coerência e à consistência das informações (COELHO; ANTUNES, 2010).

Ele deve considerar que a linguagem para materiais de EaD precisa ser dialógica e promover a interação com os alunos (HERMONT; ASSUMPÇÃO, 2010). Na EC, esse ponto ganha relevância, já que usar a linguagem dialógica pode possibilitar um aumento do engajamento dos funcionários nas ações de aprendizagem e isso é de suma importância para as empresas. Afinal, com maior engajamento, elevam-se as chances de o aprendizado ser bem-sucedido, de os funcionários terem performances melhores no trabalho e de serem sentidos impactos positivos nos indicadores da companhia.

Ainda cabe ao revisor estar atento ao fato de que os textos usados no ensino presencial devem ser adaptados para os materiais de EaD (HERMONT; ASSUMPÇÃO, 2010). Não basta uma simples transposição de conteúdo, já que os contextos de aprendizagem são bem distintos. Por isso, tanto designer instrucional quanto revisor devem ter um olhar voltado para adaptar o conteúdo, modificar a linguagem e moldar o texto para um formato que seja autoinstrucional e não exija a presença de um instrutor (que, no contexto empresarial, assume função similar à do professor).

As intervenções do revisor, portanto, podem contribuir em grande medida para os textos de materiais didáticos a distância, ampliando o potencial interativo dos conteúdos e as chances de aprendizado dos alunos (HERMONT; ASSUMPÇÃO, 2010). Dentro do contexto de EC, um material bem revisado permite que os funcionários acessem uma capacitação clara

e coerente (o que facilita o entendimento dos assuntos ensinados), com uma linguagem e um conteúdo adaptados ao público (contribuindo para que os funcionários percebam a importância daquele material para o dia a dia de trabalho e para a carreira profissional).

Para a empresa, disponibilizar uma capacitação on-line bem escrita e bem revisada aumenta a credibilidade da universidade corporativa ou do programa de Educação Corporativa, transmitindo uma sensação de profissionalismo para os funcionários. Também possibilita um aumento no engajamento dos alunos, o que gera a elevação da capacitação dos profissionais e, indiretamente, a melhoria de resultados e indicadores da empresa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A empresa que estudamos atua desde 2004 no mercado de Educação Corporativa e está sediada em Florianópolis. Outras companhias a contratam para produzir treinamentos on-line para programas de capacitação e universidades corporativas.

Esses cursos são desenvolvidos sob medida para as necessidades da empresa contratante e objetivam desenvolver os funcionários ou treiná-los em um determinado aspecto que tenha sido demandado pela contratante. Os treinamentos podem abordar desde temas relacionados à organização da empresa, como códigos de conduta, até ajudar os funcionários a desenvolverem uma habilidade ou competência, como a capacidade de gestão.

Dentro da empresa de Florianópolis, existe uma área dedicada exclusivamente a produzir treinamentos corporativos. Na época da realização desta pesquisa, faziam parte dessa equipe 18 pessoas: duas gestoras, sete designers instrucionais, sete designers gráficos e duas revisoras de texto. Já a função de conteudista era exercida por um funcionário da empresa contratante que era especialista na temática abordada no treinamento. Esse profissional desenvolvia um conteúdo base para a produção da capacitação.

Sabemos que “no cotidiano de um profissional do texto, o ato de revisar assume as mais distintas características e formas, adaptando-se às necessidades daquele que o solicita” (OLIVEIRA, 2018, p. 38). Na organização estudada, a revisão de textos se adaptava de acordo com as necessidades, a linguagem e os padrões de escrita da empresa contratante, mas possuía algumas características que se mantinham independentemente do cliente, como uma postura de propor sugestões de reescrita, contribuindo para a melhoria da organização textual e da fluidez do texto. Vejamos, primeiro, como a etapa de revisão se encaixava no contexto da organização estudada para, então, analisarmos a postura que as profissionais de revisão assumiam nesse processo.

O processo de produção do treinamento para EC começa com a empresa contratante disponibilizando um material base para a construção do treinamento. Esse material, desenvolvido pelo conteudista da empresa, é chamado de conteúdo bruto. Com base no conteúdo bruto e no visual da marca da companhia, DI e DG desenvolvem um planejamento de como as linguagens escrita e visual serão utilizadas no treinamento on-line. Em seguida, esse plano é aprovado pela empresa contratante.

Após a etapa de planejamento inicial, o designer instrucional elabora um roteiro, que contém a primeira versão do texto do treinamento, ou seja, do que ficará disponível para os alunos na capacitação on-line. Esse roteiro passa por um processo de controle de qualidade, realizado por um segundo DI, que aponta sugestões e oportunidades de melhoria no material. Em seguida, o roteiro vai para a etapa de revisão de textos.

A revisora responsável faz pelo menos duas leituras do material, seguindo o que Coelho e Antunes (2010) afirmam: uma primeira leitura voltada a aspectos globais do texto, analisando pontos como textualidade, e uma segunda leitura direcionada a aspectos mais superficiais, como “problemas ortográficos ou gramaticais (concordância, regência, uso de pronomes, entre outros)” (COELHO; ANTUNES, 2010, p. 207). Assim, a revisora consegue ter um domínio maior sobre o conteúdo do texto e, assim, fazer intervenções mais adequadas.

Normalmente, a revisora realiza dois tipos de intervenção no texto. Quando se trata de uma correção (o que envolve aspectos como pontuação, ortografia, regência, concordância etc.), as alterações são realizadas diretamente no texto, sem a necessidade de aprovação do DI. Quando as intervenções se referem a reestruturações de frases por falta de clareza ou coerência, mudanças que podem ter muito impacto no estilo de escrita e sugestões para deixar o texto mais fluido e adequado ao público-alvo, elas são escritas em comentários no editor de texto. Nesses comentários, a revisora dá uma sugestão de reescrita para o trecho e justifica por que pensa que seria adequado fazer aquela alteração. Esses apontamentos são, então, analisados pelo designer instrucional, que pode acatar ou não a sugestão da revisora.

A etapa de revisão na empresa de Florianópolis pode, então, ser encarada como complementar ao controle de qualidade desenvolvido pelo DI, já que, além de observar e corrigir os aspectos gramaticais, analisa os fatores globais do texto, propondo a retirada ou a modificação de qualquer impedimento (palavra, frase ou trecho) a uma experiência agradável de leitura.

Depois da etapa de revisão, o roteiro é encaminhado para o cliente, que pode solicitar uma série de alterações e pedidos de inclusão ou exclusão de conteúdo. Quando o DI julga que essas mudanças modificaram substancialmente o texto, e não são apenas pontuais, ele

aciona novamente a revisora, que realiza uma segunda revisão do material, só que, dessa vez, com foco nos trechos em que houve mudanças.

Em seguida, o DG produz a mídia do treinamento, ou seja, todo o aspecto visual, como a construção de telas e a disposição do conteúdo e dos elementos visuais. Essa capacitação passa, então, por dois controles de qualidade: um realizado pelo DI que escreveu o roteiro, para verificar se todo o conteúdo foi incluído no treinamento, e outro por um segundo DG, que analisa questões como alinhamento, composição das telas etc.

A capacitação é encaminhada novamente para a empresa contratante, que pode solicitar modificações do visual. Assim que essas mudanças são realizadas, o treinamento on-line está pronto e a versão final é entregue.

Agora, vamos analisar a atuação das revisoras nesse processo. Coelho e Antunes (2010) dividem a revisão de texto em quatro modalidades, que são: a revisão linguística (abrange questões ortográficas e gramaticais), a revisão gráfica (relacionada à apresentação e à composição visual do texto), a revisão normalizadora (ajusta o texto de acordo com normas bibliográficas e editoriais) e a revisão temática (confere a propriedade e a consistência do texto em função de um tema). No senso comum, normalmente, a tarefa de revisão é associada apenas à revisão linguística, mas, como podemos ver, ela é muito mais ampla. Na empresa de Florianópolis, por exemplo, as revisoras de texto atuam em três dessas quatro modalidades.

A revisão linguística é a que consome mais tempo da tarefa de revisão. Ela é realizada com o apoio de materiais de consulta, como dicionários, gramáticas e *sites* especializados. Às vezes, a revisora responsável pelo material também recorre a conversas com a outra revisora para sanar dúvidas, discutir trechos problemáticos e pensar em soluções em conjunto.

A revisão normalizadora é desenvolvida com base nas normas e nos padrões da empresa contratante. Então, embora haja um manual de padronização, esse documento é flexível, sendo adotado, adotado em partes ou não adotado de acordo com as especificidades da contratante. Por exemplo, uma determinada empresa, para se referir aos clientes, usa sempre o feminino (as clientes), mesmo quando essa categoria abrange homens, com o objetivo de promover a diversidade e a inclusão. Então, a revisora de textos, ao revisar os materiais destinados a essa companhia, não altera o gênero desse termo para o masculino, desviando do que prega a norma padrão da língua.

Essas especificidades são levantadas em uma primeira conversa com a empresa contratante (antes mesmo do início do desenvolvimento do treinamento on-line), registradas pela revisora em um documento a que todos os integrantes do time têm acesso e utilizadas para personalizar a capacitação para as necessidades, o público e a cultura da empresa.

Já “a revisão temática volta-se para o julgamento da adequação de um texto, considerando-se não apenas seu conteúdo, mas também sua função e público-alvo” (COELHO; ANTUNES, 2010, p. 213). Ela é realizada pelo controle de qualidade de DI no roteiro, que analisa se o conteúdo bruto foi contemplado corretamente no treinamento e se a linguagem está adequada ao público, e pela revisão. A revisora analisa a coerência do conteúdo, o encadeamento de ideias do treinamento, a clareza das informações transmitidas para o aluno e a linguagem adotada, além de ter acesso ao conteúdo bruto para comparar as informações dele com as do treinamento e apontar possíveis erros de interpretação.

A revisão gráfica é a única modalidade que não é desenvolvida pelas revisoras da empresa. Quem realiza essa função é o designer gráfico responsável pelo controle de qualidade, que é um profissional capacitado para apontar e fazer intervenções no visual do treinamento.

Pudemos perceber que o olhar das revisoras é bem abrangente, incluindo diversos aspectos que concernem à qualidade do texto, com o objetivo principal de torná-lo o mais fluido e adequado possível. Dentro desse contexto, essas profissionais não são simples “corretoras” de textos. Elas realizam “no texto do outro, operações de leitura, avaliação e intervenção, essa última por intermédio de processos de adição, supressão, substituição e deslocamento, diretamente no texto ou por meio de comentários” (DINIZ, 2018, p. 125). A revisão na organização estudada é uma tarefa que leva em conta o perfil dos funcionários que farão o treinamento, o objetivo da capacitação, o contexto de circulação do material, a linguagem e os padrões que a empresa contratante normalmente adota e também o estilo de escrita do DI que redigiu o roteiro do treinamento.

Na organização de Florianópolis, a função do DI e a da revisora são complementares e interdependentes: não é possível revisar o treinamento sem que antes o DI organize o conteúdo e adapte-o de forma didática para os alunos; também não é viável disponibilizar a capacitação diretamente aos funcionários da empresa sem que o texto passe por uma etapa de revisão, que conferirá e aperfeiçoará a clareza, a correção e a adequação do texto ao contexto e ao público. Desse modo, há diálogo e troca constantes entre esses dois profissionais, visto que, assim como professor autor e revisor na EaD realizada por instituições de ensino, DI e revisor na Educação Corporativa “têm um mesmo objetivo nesse processo e visam a um destinatário em comum do material: o aluno da EaD” (DINIZ, 2018, p. 135).

A comunicação entre os dois profissionais ocorre principalmente por meio de comentários, explicações e sugestões que a revisora deixa no documento do roteiro, ou seja, é uma comunicação que tende a ser unilateral, da revisora para o DI. No entanto, ao longo de

todo o processo de produção do treinamento on-line, o DI e a revisora se comunicam por *chat*. Esse canal é usado principalmente para o DI sanar dúvidas com a revisora, que são, em geral, referentes às sugestões que ela escreveu no roteiro, e solicitar novas revisões quando a empresa contratante realiza mudanças significativas no texto.

Também no contexto da Educação Corporativa, percebe-se que:

o fazer colaborativo é constitutivo da atividade da equipe de revisão, evidenciando-se aí a construção, por vezes tensa e conflituosa, de diálogos, bem como a presença e o contato entre diferentes posicionamentos dos atores do trabalho e dos demais envolvidos com a atividade a respeito desta, voltados para o fim comum da produção de um texto adequado aos usuários finais. (BARBOSA; SOBRAL, 2012, p. 68).

Uma vez que DI e revisora podem ter diferentes posicionamentos sobre o mesmo texto, existe a possibilidade de que haja discordância entre esses profissionais. Nesse caso, normalmente, a decisão final de qual atitude tomar e qual modificação fazer no roteiro cabe ao DI, que é o autor do texto. À revisora cabe deixar explícita a sua opinião por meio de comentários, sempre justificando por que acha adequado seguir determinada sugestão.

Com o objetivo de respeitar o estilo de escrita e a subjetividade dos DIs, as revisoras também adotam a postura de, toda vez que for necessário fazer modificações que mudem substancialmente a estrutura do texto, deixar destacada a alteração para que o DI a aprove ou modifique. Além disso, parte-se do pressuposto de que os DIs têm mais conhecimento do assunto do treinamento e, portanto, podem confirmar se a interpretação das revisoras ao reescrever o trecho se manteve fiel ao conteúdo original e não distorceu informações.

Outro aspecto interessante a se ressaltar na interação entre DI e revisora é como a revisão oportuniza melhorias de desempenho profissional aos designers instrucionais. O DI, ao ver recorrentemente as sugestões e as correções feitas pela revisora, pode refletir sobre sua produção escrita e incorporar aos poucos melhorias no seu trabalho. Ou seja, ele “pensará a respeito das intervenções do revisor e até mesmo não repetirá o erro numa produção textual futura” (DINIZ, 2018, p. 135).

Dentro do contexto da empresa estudada, o fato de as revisoras assumirem uma postura de fornecer *feedbacks* aos DIs e ajudá-los de uma maneira formativa é de extrema importância para a equipe. A longo prazo, essa função secundária da revisão contribui para que os DIs apresentem roteiros cada vez mais adequados gramatical e contextualmente e isso, em consequência, facilite o trabalho de controle de qualidade e de revisão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a revisão de textos na organização analisada proporciona benefícios tanto para o time interno quanto para a empresa contratante e seus alunos. A equipe de DIs, por exemplo, recebe *feedbacks* dos seus trabalhos e pode, a longo prazo, melhorar os roteiros que elabora. Como a revisora lê o texto tentando se colocar no lugar do aluno e prever as dificuldades de compreensão que ele teria, ela contribui para que o DI consiga transmitir o conteúdo e deixar o treinamento bem explanado e contextualizado.

Já a empresa contratante e, conseqüentemente, os alunos recebem um treinamento on-line padronizado, correto, claro, coerente e com uma linguagem acessível. Isso se deve, em grande medida, ao trabalho da revisora, que, além de corrigir ortografia e gramática, tem o olhar voltado para a semântica e a adequação do material didático ao contexto de circulação.

Tendo acesso a um treinamento com alta qualidade, a tendência é que os funcionários que realizem a capacitação possuam mais facilidade para compreender a temática abordada e aprender o conteúdo ensinado. Com isso, aumenta-se a probabilidade de que a performance dos funcionários melhore, o que pode levá-los a crescerem na carreira e fazer com que a empresa tenha evolução nos resultados.

Embora a influência da revisão nesses aspectos da companhia seja indireta e vários outros fatores interfiram no aprendizado dos alunos, não podemos deixar de reforçar a importância que essa etapa da produção de materiais didáticos para EC a distância possui. Afinal, na Educação Corporativa, a revisão de textos pode assumir o papel estratégico de garantir a entrega de conteúdos bem estruturados, que tornem a experiência de aprendizagem mais agradável e efetiva, fortalecendo o desenvolvimento e a capacitação dos funcionários.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Vanessa Fonseca; SOBRAL, Adail. A atividade de revisão linguística em Educação a Distância: uma análise dialógica. **Moara**: Revista Eletrônica do Programa de Pós-Graduação em Letras, Belém, v. 1, n. 38, p. 54-69, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/moara/article/view/1270>. Acesso em: 16 mar. 2023.

COELHO, Sueli Maria; ANTUNES, Leandra Batista. Revisão textual: para além da revisão linguística. **Scripta**, Belo Horizonte, v. 14, n. 26, p. 205-224, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/scripta/article/view/4361/4506>. Acesso em: 16 mar. 2023.

DINIZ, Raquel Ribeiro. A produção de material didático para EaD: da intervenção do revisor à reescrita do professor. *In*: SALGADO, Luciana Salazar; PENTEADO, Ana Elisa de Arruda (org.). **Mediação editorial: o que é? Quem faz?** Revisão de textos, ofícios correlatos e materialidades editáveis. Bragança Paulista: Margem da Palavra, 2018. p. 121-138.

DUTRA, Cristina Gonçalves Ferreira de Souza. Revisão de materiais didáticos para EAD: análise das práticas do CAED/UFMG. **Cadernos CESPUC de Pesquisa Série Ensaio**, Belo Horizonte, v. 1, n. 26, p. 240-256, 18 fev. 2016. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/cadernoscespuc/article/view/P2358-3231.2015n26p241/9260>. Acesso em: 16 mar. 2023.

FERNANDES, Patrícia Cunha. **O e-Learning como ferramenta estratégica para o treinamento e o desenvolvimento de pessoas e organizações**. 2013. Disponível em: http://www.abed.org.br/media/artigo_elearning.pdf. Acesso em: 16 mar. 2023.

HERMONT, Arabie Bezri; ASSUMPÇÃO, Solange Bonomo. Educação a distância: como revisar os materiais didáticos. **Scripta**, Belo Horizonte, v. 14, n. 26, p. 179-194, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/scripta/article/view/4359/4504>. Acesso em: 16 mar. 2023.

MEIRINHOS, Manuel; OSÓRIO, António. O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. **EduSer: Revista de Educação**, Bragança, v. 2, n. 2, p. 49-65, nov. 2010. Disponível em: <https://www.eduser.ipb.pt/index.php/eduser/article/view/24/27>. Acesso em: 16 mar. 2023.

OLIVEIRA, Cícero Alberto de Andrade. O que se espera de um revisor? *In*: SALGADO, Luciana Salazar; PENTEADO, Ana Elisa de Arruda (org.). **Mediação editorial: o que é? Quem faz?** Revisão de textos, ofícios correlatos e materialidades editáveis. Bragança Paulista: Margem da Palavra, 2018. p. 37-45.

PINHEIRO, Michelle *et al.* Ferramentas interativas de apoio à Educação Corporativa a Distância. *In*: SPANHOL, Fernando José; FARIAS, Giovanni Ferreira de; SOUZA, Márcio Vieira de (org.). **EaD, PBL e o desafio da educação em rede: metodologias ativas e outras práticas na formação do educador coinvestigador**. 4. ed. São Paulo: Blucher, 2018. p. 195-213. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Marcio-Vieira-De-Souza-2/publication/329632614_Ferramentas_interativas_de_apoio_a_Educacao_Corporativa_a_Distancia/links/5c753eb7458515831f727dad/Ferramentas-interativas-de-apoio-a-Educacao-Corporativa-a-Distancia.pdf. Acesso em: 16 mar. 2023.

SILVA, Rosana Aparecida Leandro da. Revisão de textos e design instrucional: a transversalidade da tecnologia no trabalho do revisor de materiais didáticos digitais. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL ABED DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 23., 2017, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Belo Horizonte: CIAED, 2017. p. 1-9. Disponível em: <http://www.abed.org.br/congresso2017/trabalhos/pdf/415.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2023.

ZAVAM, Aurea. Da escrita à revisão: o processo de produção de material para EaD. *In*: ARAÚJO, Júlio; ARAÚJO, Nukácia (org.). **EaD em tela: docência, ensino e ferramentas digitais**. Campinas: Pontes, 2013. p. 209-238.