

RELATO DE EXPERIÊNCIA: O USO DO MOODLE PARA A CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA FURG¹

Karin Christine Schwarzbold²

Andre Zanki Cordenonsi³

RESUMO

O presente relato de experiência: o uso do *Moodle* para a capacitação dos servidores da FURG tem por objetivo constatar a eficiência do *e-learning* para capacitação em noções de arquivo. Para tanto, buscou-se conhecer as formas de capacitação, analisar os ambientes virtuais de ensino aprendizagem e verificar a satisfação dos alunos com relação a propostas. Esta pesquisa é considerada aplicada, por sua natureza, e qualitativa, quanto à forma de abordagem do problema. De uma forma geral foi possível avaliar que o curso teve êxito atendendo as necessidades da Instituição e dos servidores técnicos administrativos tendo como uma das questões mais citadas o conhecimento do instrutor e a praticidade do uso do *Moodle* para a execução do curso. A única exceção encontrada com relação ao uso do *Moodle* para capacitação de noções arquivísticas foi com relação as orientações referentes a classificação. Foi possível concluir que esse assunto é fundamental a aula presencial expositiva com prática.

Palavras-chave: Capacitação. *Moodle*. FURG.

1 INTRODUÇÃO

A Universidade Federal do Rio Grande (FURG), criada em 1969, contrata seus primeiros arquivistas em 2008. Uma das primeiras iniciativas tomada pela Coordenação foi a realização de um diagnóstico onde formulários foram

¹ Trabalho do Eixo Temático “Classificação arquivística” apresentado em 18 de outubro de 2017 no V Encontro Nacional de Arquivistas das Instituições Federais de Ensino Superior (ENARQUIFES).

² Arquivista da Universidade Federal do Rio Grande (FURG); Mestre em Patrimônio Cultural pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: karin@furg.br.

³ Professor associado da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Doutor em Informática na Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: andrezc@gmail.com.

aplicados em todos os órgãos da universidade. Como resultados obtidos com o diagnóstico encontram-se: a falta de espaço físico, ambientes inadequados para conservação da documentação e a falta de noções/orientações sobre arquivamento.

Com base nessa necessidade, foi realizado em 2010 um curso de capacitação presencial para servidores da instituição. Foram encontradas algumas dificuldades em relação ao local das aulas, tais como: proximidade com o local de trabalho (servidores pertencentes a três campi distintos), disponibilidade do ambiente durante todos os dias do curso, e de equipamentos como data-show no local. Além disso, durante o curso, vários servidores tiveram que desistir, pois eram necessários em seus ambientes de trabalho. Pensa-se então na possibilidade de se realizar essa capacitação na modalidade à distância.

1.1 Educação corporativa (capacitação) aplicada no setor público

Éboli define educação corporativa como “um conjunto de ações integradas que possibilitam o desenvolvimento de pessoas com foco nas competências empresariais e humanas que são estratégicas para o sucesso do negócio”(2004, p.38).

Meister (1999) aprofunda esse conceito ao afirmar que se deve desenvolver a capacidade de aprender e dar continuidade a esse processo no retorno ao ambiente de trabalho. Para ele, as empresas começam a perceber gradativamente a necessidade de transferir o foco dos esforços do treinamento para a educação corporativa

Sobre essa mudança no paradigma verifica-se que:

...há explícita preocupação com a educação continuada das pessoas nas organizações assumindo o nível de vantagem competitiva, na qual o resultado desejado não é mais a conclusão de um curso formal, mas o aprender fazendo, de modo a desenvolver a capacidade de aprender do funcionário para que possa dar continuidade a esse processo quando voltar ao trabalho. O foco do treinamento vai além do funcionário isoladamente para o desenvolvimento da capacidade de aprendizado da organização. O ambiente de aprendizagem é proativo e tem foco estratégico. A responsabilidade pelo processo passa a ser compartilhada com os gerentes que também passam a ensinar e adequar conceitos que utilizam no dia-a-dia do trabalho para a realidade dos participantes (MACK,2008, p.33).

Essa mudança de paradigma justifica-se uma vez que o próprio cidadão mudou. Eboli (2004, p.35) defini o cidadão moderno como: informado, participante, dinâmico e corajoso; possui sentido de eficácia pessoal; é altamente independente e autônomo; tem a mente relativamente aberta e flexibilidade cognitiva; anseia pelo crescimento interior e se preocupa com a aprendizagem e auto - desenvolvimento; alimenta seus desejos e sonhos e elabora projetos para alcançá-los; dispõe-se a transformar seu mundo físico, moral e social.

Ela afirma que as instituições devem se preocupar com a implantação de “sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental” (2004,p. 43) o que mostra como as políticas e as práticas de gestão de pessoas vigentes na organização também são fundamentais para a construção da identidade cultural. Assim,

as práticas de educação corporativa devem favorecer uma atuação profissional impregnada de personalidade, criando condições para o desenvolvimento do conhecimento criador e da postura empreendedora e para o florescimento de líderes eficazes (EBOLI, p. 44, 2004).

Para tanto, conforme a autora, é necessário enfatizar algumas metas globais, tais como:

- ✓ Difundir a idéia de que o capital intelectual será o diferencial nas empresas;
- ✓ Despertar a vocação para o aprendizado e a responsabilidade por seu auto-desenvolvimento;
- ✓ Incentivar, estruturar e oferecer atividades de auto-desenvolvimento;
- ✓ Motivar e reter os melhores talentos, contribuindo para o aumento da realização e felicidade pessoal.

Além das metas, Meister (1999) cita alguns princípios que devem ser observados:

- Desenho de programas que incorporem a identificação das competências críticas;

- Migração do modelo “sala de aula” para múltiplas formas de aprendizagem (a qualquer hora em qualquer lugar);
- Delineamento de programas que reflitam o compromisso da empresa com a cidadania empresarial;
- Estímulo para gerentes e líderes se envolverem com o processo de educação;
- Criação de sistemas eficazes de avaliação dos investimentos e resultados obtidos.

Tratando-se da esfera pública federal, a capacitação dos servidores não apenas deve ser incentivada pelas instituições, como também é um direito do servidor. Em 12 de janeiro de 2005 é publicada a lei 11.091 que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Conforme os artigos 6º e 7º, os cargos de carreira possuem seis níveis de classificação (A, B, C, D e E) com quatro níveis de capacitação cada (I, II, III e IV).

Para Azevedo (2010) o treinamento atualmente é uma constante e um programa de capacitação deve estar diretamente ligado às necessidades da instituição, com comprometimento total de toda a equipe de colaboradores, incluindo a chefia. Com isso, estimula-se a curiosidade, aumenta-se o nível de conhecimento, e possibilitam-se as ações unificadas na instituição.

Com relação ao desejo dos servidores em realizar capacitação, pode-se valer das palavras de Moore e Kearsley. Eles afirmam que vários adultos, ao contrário dos jovens, procuram obter mais conhecimento em áreas onde já atuam (2007).

A possibilidade de se efetuar uma capacitação através de um ambiente virtual de ensino-aprendizagem (AVEA) é uma vantagem para os servidores, uma vez que “o apagamento dos limites espaço-temporais faz com que cada um possa decidir não apenas sobre a duração de seus estudos, como também em relação a que momentos e a que lugares lhe são mais convenientes” (SARAIVA 2010, p. 98). A autora afirma que “uso individualizado do tempo e do espaço está sendo apresentado como uma vantagem, por permitir atender as necessidades e desejos de cada estudante” (2010,96). Portanto, o uso

da EaD como forma de capacitação para os servidores da FURG é viável e compatível com as necessidades, tanto da Instituição como dos próprios servidores.

1.2 A educação a distância (EaD)

A educação a distância tem como princípio o fato de alunos e professores estarem em locais distintos e para que o processo ocorra há a necessidade de se transmitir a informação de alguma forma.

Moore e Kearsley (2007, p. 25-48) dividem a evolução da educação a distância em cinco gerações: correspondência (educação individualizada a distância), transmissão por rádio e televisão (pouca ou nenhuma participação de professor mas “agregou dimensão oral e visual a apresentação de informações aos alunos a distância” p. 47), universidades abertas (união áudio / vídeo e correspondência com orientação presencial), teleconferência (primeira experiência com interação em tempo real, “método apreciado especialmente por treinamento corporativo” p.47) e a quinta geração formada por classes virtuais on-line com base na internet.

Sobre a questão da EaD, Moore e Kearsley (2007) afirmam que:

no nível mais obvio, a educação a distancia significa que mais pessoas estão obtendo acesso mais facilmente a mais e melhores recursos de aprendizado do que podiam no passado, quando tinham de aceitar somente o que era oferecido localmente. ... **Adultos que precisarem de treinamento especializado para melhorar seu desempenho profissional ou obter aptidões básicas poderão fazer cursos sem ter de se afastar de casa ou do trabalho.** ... A educação a distancia, em termos gerais, permite muitas novas oportunidades de aprendizado para um grande número de pessoas (p 21, grifo nosso).

Igualmente, Belloni (2006) informa que:

Já não se pode considerar a Educação a Distância (EaD) apenas como um meio de superar problemas emergenciais (como parece ser o caso da LDB brasileira), ou de consertar alguns fracassos dos sistemas educacionais em dado momento da sua história (como foi o caso de muitas experiências em países grandes e pobres, inclusive o Brasil nos anos 70). A EaD tende doravnte a se tornar cada vez mais um elemento regular dos sistemas educativos, necessários não apenas para atender demandas e/ou grupos específicos, mas assumindo funções de crescente importância, especialmente no ensino pós-secundário, ou seja, na educação popular adulta, o que inclui o ensino superior regular e toda a grande e variada demanda de **formação contínua** (BELLONI, 2006, p 4-5).

A fim de contemplar ao educação a distância, o software mais usado pelas IFES é o Moodle⁴. Inclusive é o adotado pela FURG. O **MOODLE – Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment** – é um software livre executado em ambiente virtual de aprendizagem. Tanto em *e-learnig* como *b-learning*⁵. Criado em 2001, pelo educador e cientista computacional Martin Dougiamas o Moodle constitui-se em um sistema de administração de atividades educacionais voltados para a aprendizagem colaborativa. Permite, de maneira simplificada, a um estudante ou a um professor integrar-se, estudando ou lecionando, num curso *on-line* à sua escolha.

Para Costa (2012):

Os leitores, alunos, conforme suas necessidades na busca da informação, escolhem por quais caminhos percorrer em meio a rede, a web. Nesse sentido, temos uma aprendizagem simultânea que conduz os saberes no processo de EaD, em que o aluno desenvolve suas ações no Moodle. Assim, a aplicação das novas tecnologias no ensino possibilita novas formas de ensinar e aprender (COSTA, 2012, p 40).

A sala de aula virtual apresenta “novas características de concepções de ensino e aprendizagem em que envolvem todos os interlocutores” (Costa, 2012, p 42).

EaD é o tema de diversas pesquisas, que apresentam como objetivo compreender essa “nova” forma de educação. Valentini e Soares (2005), por exemplo, ressaltam a importância de recursos como fóruns e diários:

Esses espaços de interação e troca inauguram uma nova possibilidade ao aprendiz. Se não fosse a possibilidade de o aluno escrever e se expressar livremente nos diferentes cenários do ambiente virtual, perder-se-ia para sempre a oportunidade de conhecer construções cognitivas e a função do autor desenvolvida pelos alunos (Valentini e Soares, 2005, p 42).

O Moodle é bem visto, não apenas por ser de fácil instalação, além de gratuito, mas também por ser “ um sistema aberto e no âmbito educacional está vinculado a uma filosofia educacional construtivista” (Costa, 2012, p47).

Moran 2000 ressalta que o EaD é

⁴ Para maiores informações sobre o Moodle ver a aba documentation em http://docs.moodle.org/27/en/Main_page.

⁵ A diferença entre *e-learnig* e *b-learnig* é que no segundo, obrigatoriamente, você necessita ter momentos presenciais. O *b* significa blended (misto, combinado). MACDONALD, Janet. Blended Learning and Online Tutoring: Planning Leaner Support and Activity Design, ed. Gower2008,p 2.

Uma prática educativa, é um processo de ensino-aprendizagem, que leva o indivíduo a aprender a aprender, ou seja, vai além de ensinar e ajudar a integrar todas as dimensões da vida, participando, criando, inovando, pensando no seu próprio crescimento. E ajudar as pessoas a terem uma visão do todo (MORAN, 2000, p 16).

Assim, o uso da EaD em capacitação para servidores da IFES contempla as necessidades dos servidores e da Instituição, uma vez que possibilita não apenas a aquisição do conhecimento como também, a troca dos saberes. Através do compartilhamento das dificuldades, bem como, dos sucessos alcançados é possível o crescimento e fortalecimento das práticas administrativas, visando uma padronização das ações, no caso dessa pesquisa, das práticas arquivísticas.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa é considerada aplicada, por sua natureza, e qualitativa, quanto à forma de abordagem do problema. Minayo (2001), explica que a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes. De acordo com Barros e Lehfeld (2000), a pesquisa aplicada tem como motivação a necessidade de produzir conhecimento para aplicação de seus resultados, com o objetivo de “contribuir para fins práticos, visando à solução mais ou menos imediata do problema encontrado na realidade” (p 78).

Também foi adotada a pesquisa bibliográfica que, conforme, MARCONI e LAKATOS (2001) trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas, em imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto, com objetivo de permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulações de suas informações (p 43-44).

Foi justamente no momento da pesquisa bibliográfica que tomou-se conhecimento da obra de Eboli (2004, p 51) onde a mesma sugere dez etapas para concepção de uma ação de educação corporativa que naturalmente se tornaram os passos metodológicos usados para a implantação dessa proposta.

- ✓ Envolver e comprometer a alta administração com o processo de aprendizagem:

- ✓ Definir o que é crítico para o sucesso;
- ✓ Realizar diagnóstico das competências críticas empresariais, organizacionais e humanas;
- ✓ Alinhar o sistema de educação à estratégia de negócios;
- ✓ Definir público-alvo;
- ✓ Avaliar e ajustar os programas existentes contemplando as competências críticas definidas;
- ✓ Conceber ações e programas educacionais presenciais e/ou virtuais sempre orientados para a necessidade do negócio;
- ✓ Avaliar tecnologia de educação disponível;
- ✓ Criar um ambiente e uma rotina de trabalho propício à aprendizagem e
- ✓ Estabelecer um sistema eficaz de avaliação dos resultados obtidos com investimento e treinamentos

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao entrar na página da FURG, o servidor opta pelo *Moodle FURG*. Em seguida o aluno escolhe o curso *Noções de Arquivo*. Irá aparecer os módulos: *Alfabetização Digital*, *Introdução aos Arquivos*, *Legislação Arquivística*, *Ordenação e Classificação de Documentos e Conservação e Preservação de Documentos*. O primeiro Módulo foi dado por um servidor da área tecnológica com aulas totalmente presenciais. No término da aula o aluno recebeu a chave de acesso para o módulo seguinte. Essa ação ocorreu em toda a mudança de módulo, pois apenas os alunos que concluíam poderiam seguir adiante.

O Módulo 2 *Introdução aos Arquivos* apresenta 5 tópicos. No primeiro há a mensagem de boas-vindas ao curso e um vídeo do primeiro episódio da Série *Os Aspones*¹¹, apresentada pela Rede Globo no dia 05 de novembro de 2004. No segundo tópico há uma mensagem de boas-vindas ao conteúdo novo e um texto em PDF sobre o tema. No tópico 3 foi apresentado um texto, também em PDF, baseado em trabalhos da Johanna Smit, intitulado *As Três Maria*, com o objetivo de mostrar as semelhanças e diferenças entre *Arquivologia*, *Biblioteconomia* e *Museologia*. O tópico 4 apresenta as orientações para um momento presencial, onde foram visitados um ambiente de Arquivo,

Biblioteca e Museu, cumprindo, nesse momento os 20 % do Curso de momento presencial. E por fim no tópico 5 temos a Midioteca, onde o aluno encontra o Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística (Brasil, 2005). Foi ressaltado em vários momentos do curso que o mesmo deveria ser consultado a fim de esclarecimentos com relação à terminologia arquivística.

No Módulo III foram apresentadas as legislações, incluindo artigos da Constituição Federal, a Lei 8159/1991 (dos arquivos), Portaria SLTI/MPOG Nº 5, de 19 de dezembro de 2002 (protocolo), Lei nº 5.433, de 8 de maio de 1968 (microfilmagem) e Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012 (digitalização).

No Módulo IV foram utilizados seis tópicos. No tópico um foi solicitado que cada aluno mandasse uma cópia em PDF de um documento qualquer da sua unidade. No tópico dois foram disponibilizados links do *youtube* com vários exemplos de arquivos brasileiros. No tópico três foi explicado sobre a classificação dos documentos no setor público e no quatro foi pedido aos alunos que classificassem o documento anteriormente enviado. No tópico cinco foi feita a revisão das classificações e anexando um texto explicativo sobre a classificação de todos os documentos apresentados. Conforme várias declarações dos alunos esse material foi “altamente explicativo, quase um guia”.

O Módulo V – Conservação deveria ser ministrado por uma pessoa de fora. Infelizmente nesse momento ela se encontrava em férias, mas disponibilizou o material na forma de uma apostila que foi postado no primeiro tópico.

Ao término do curso foi apresentada pela Coordenação de Formação Continuada uma Avaliação de Reação, com o objetivo de se verificar como foi o Curso para o planejamento didático e para o aperfeiçoamento das atividades de capacitação. Quatorze alunos responderam e foram designados como Aluno A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M e N.

A Avaliação divide-se em quatro blocos com optativas, onde o aluno atribui uma nota de 1 a 5 para cada um dos quesitos. As notas são assim determinadas: 1 - Péssimo, 2 - Ruim, 3 - Regular, 4 - Bom e 5 - Excelente. Não houve nenhuma avaliação Ruim ou Péssima o que demonstra que a proposta atendeu as necessidades.

Com relação ao primeiro bloco “Conteúdo e Programa” 53,57 % avaliaram como Bom, 39,29 % como Excelente e 7,14 % como Regular.

Já no Bloco “Atuação do Instrutor /Palestrante” 58,57 % avaliaram como Excelente, 35,71 % como Bom e 5,71% como Regular. Cabe ressaltar que no item

conhecimento do assunto tratado apenas um aluno avaliou como Bom os demais deram nota máxima demonstrando o como é importante o instrutor ter domínio do conteúdo e corroborando de que a experiência real é fundamental para a realização de uma capacitação com êxito.

No terceiro bloco “Infra-estruturar e Logística” 52,38 % responderam Bom, 45,24 % avaliaram como excelente e apenas um (1,78 %) considerou Regular, sendo esta nota dada ao quesito duração do curso.

O quarto bloco trata da “Atuação dos Participantes” onde 53,57 % consideram Bom, 42,07 % excelente e 5,35 % Regular. Logo após há as questões discursivas. A questão 5 pergunta sobre os pontos fortes e fracos e a sexta deixa livre para um comentário final.

Cabe ressaltar que o Aluno G, que considerou o quesito duração do curso como regular não respondeu as questões discursivas, não sendo possível avaliar se o mesmo considerou o curso muito curto ou extenso de mais.

Foi interessante notar que enquanto o Aluno H considerou como ponto forte a utilização do conteúdo na prática administrativa também considerou como ponto fraco o assunto não ter sido direcionado para a realidade dos setores. O aluno J informou como ponto forte “a facilidade das atividades por serem realizadas via internet, poder fazer em casa”, mas ressaltou nos pontos fracos que “pelo fato das atividades serem feitas a qualquer hora eu acabei esquecendo de olhar o sistema”. Esse argumento demonstra que ainda é necessário que o aluno “aprenda” a usufruir do máximo que um curso distância tem a oferecer.

4 CONCLUSÕES

A oportunidade do uso de treinamentos em modalidade EaD vem sendo tema de diversas pesquisas e publicações, que apresentam como objetivo compreender essa “nova” forma de educação. O Moodle é um software que utiliza o ambiente virtual de ensino aprendizagem colaborativo (*groupware*), amplamente utilizado, não apenas por ser de fácil instalação, além de gratuito, mas também por ser um sistema aberto e no âmbito educacional estar vinculado a uma filosofia educacional construtivista.

O uso de atividades disponibilizadas pelo ambiente Moodle como o Fórum proporciona, através do compartilhamento das dificuldades, bem como, dos sucessos

alcançados o crescimento e o fortalecimento das práticas administrativas, visando uma padronização das ações e, no caso dessa pesquisa, das práticas arquivísticas.

De uma forma geral foi possível avaliar que o curso teve êxito atendendo as necessidades da Instituição e dos servidores técnicos administrativos tendo como uma das questões mais citadas o conhecimento do instrutor e a praticidade do uso do *Moodle* para a execução do curso. A única exceção encontrada com relação ao uso do *Moodle* para capacitação de noções arquivísticas foi com relação as orientações referentes a classificação. Foi possível concluir que esse assunto é fundamental a aula presencial expositiva com prática.

EXPERIENCE REPORT: THE USE OF MOODLE FOR THE TRAINING OF THE SERVERS OF THE FURG

ABSTRACT

The present experience report: the use of Moodle for the training of the servers the FURG aims to verify the efficiency of e-learning for training in notions of archiving. To do so, we sought to know the forms of training, to analyze the virtual environments of teaching learning and to verify the students' satisfaction with regard to proposals. This research is considered applied, by its nature, and qualitative, as to the approach of the problem. In general, it was possible to evaluate that the course was successful attending to the needs of the Institution and the administrative technical servers, having as one of the most cited questions the knowledge of the instructor and the practicality of the use of Moodle for the execution of the course. The only exception found regarding the use of Moodle for the training of archival notions was with regard to the classification guidelines. It was possible to conclude that this subject is fundamental the expositive face class with practice.

Keywords: Training. Moodle. FURG.

REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil J. da Silveira; LEHFELD, Neide A. de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**: um guia para a iniciação científica. São Paulo: Makron Books, 2000.

BELONI, Maria Luiza. **Educação à Distância**. Campinas: Editora Autores Associados, 2006.

COSTA, Cristiane Marinho da. **Tipologias de interação nos fóruns de ambiente virtual de aprendizagem MOODLE: o discurso dos interlocutores.** 2012. Tese (Doutorado em Linguística) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades.** São Paulo: Gente 2004.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 6.ed.São Paulo: Atlas, 2007.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas.** São Paulo: Makron, 1999.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo: HUCITEC, 2007.

MOORE, Michael G.; KEARSLEY, Greg. **Educação a distância: uma visão integrada.** Ed. especial ABED - Associação Brasileira de Educação a Distância. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORAN, J. M. **O que é educação à distância.** Disponível em: <http://74.125.155.132/scholar?q=cachê:qmEqyc.5zhgJ:scholar.google.com+to+professor+tutor+da+ead&w=PT-BR&as_sdt=2000>. Acesso em 20 jul. 2010.

SARAIVA, Karla. **Educação a distância: outros tempos, outros espaços.** Ponta Grossa: Editora UEPG, 2010.

VALENTINI, C.B; SOARES, E.M.S. **Aprendizagem em ambientes virtuais: compartilhando idéias e construindo cenários.** Caxias do Sul, RS: Educs, 2005.

Trabalho recebido em: 18 jul. 2018

Trabalho aceito em: 25 jul. 2018
