

VOLUME 7 - Nº 66 - Abr. 26.

Revista Carreiras TI

O Brasil ainda está na fase da descoberta da IA



ISSN 2675- 9454



<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>

Ew Sistemas **TI**

Editorial

Editor Chefe: Prof. Ednewton de Vasconcelos

Revisão: Yara Christina de V Costa

Editor Científico: Prof. Robson do Nascimento

Editora Assistente: Profa. Gleice Louise

Editor Executivo: Prof. Alexandre Gomes

Comitê Editorial:

Prof. Adão dos Santos

Prof. Fernando Gonçalves

Prof. Eng. Paulo Teixeira Noieto



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala

501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000

Telefone: (61) 4042-0701



REVISTA DISTRIBUÍDA E COMERCIALIZADA

Por Ew Sistemas TI



<https://ewsistemasti.com.br>

comercial@ewsistemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br/>



NOTA

Para ter uma melhor experiência na leitura da revista, sugerimos que leia no computador ou tablet.

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI

Expediente



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala 501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000.
Telefone: (61) 4042-0701



Volume 7 - N° 66 - Abr. 26.

Ano - 2026

Periodicidade - Mensal

ISSN - 2675-9454

Registro do International Standard Serial Number ISSN no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), em Brasília sob o número: 2675-9454.



Anúncios

Os anúncios veiculados na Revista Carreiras TI, são de inteira responsabilidade das empresas.



Autores mantêm os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a Creative Commons Attribution License.

Permitindo o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria do trabalho e publicação inicial nesta revista.



IMAGENS

As imagens veiculadas na Revista Carreiras TI são retiradas do site pixabay.com e canva.com. As mesmas são permitidas o uso. Todos os direitos reservados aos autores de cada uma das imagens, figuras, vetores etc, e aos sites: pixabay.com e canva.com.

As imagens das Colunas são de responsabilidades de seus autores.



COLUNAS

As colunas: Observatório Digital, Novidades em TI, Gerenciamento de Projetos, Liderança Ágil, Aprender-Desaprender-Reaprender, Segurança e Defesa Cibernética. Os textos, fotos, imagens etc. São de inteira responsabilidades de seus autores. A Revista Carreiras TI respeita a propriedade intelectual dos mesmos.

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI



COLUNAS

9 **Prof. Robson do Nascimento** -
Aprender-Desaprender-
Reaprender



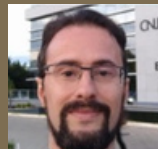
14 **Jony Zatariano** -
Hobbies que inspiram e
constroem



18 **Dra Gécica Moura Fonteles** -
Empodere-se no direito



23 **Juliano Heinzemann Reinert** -
Gestão de Projetos e
Infraestrutura de TI na prática!



28 **Wislen Paiva**
Aprendiz de Psicologia



VOLUME 7 - Nº 65 - Mar. 26.

Revista Carreiras TI

EDIÇÃO ANTERIOR



Você pode ler, ainda dá tempo, pois nós temos todas as edições online no endereço eletrônico:

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br>

Acesse agora mesmo o site ou o app para ler todas as edições.

Revista Carreiras TI.

ISSN 2675- 9454



9 782675 945404

Ew Sistemas **TI**

Projeto Hearing Him ORG



Conectar



Inspirar



Escutar



Refletir



Comunidade

BÍBLIA



Crescer

<https://hearinghim.org>

VISÃO

POR EDNEWTON DE VASCONCELOS



UMA PAUSA PARA UM CAFÉ

Caro leitor,

A edição de abril convida à reflexão sobre equilíbrio e controle em tempos de mudanças aceleradas. Exploramos desde o valor dos hobbies contra a exaustão até as novas redes de IA e a soberania digital em data centers. Analisamos também as barreiras culturais na infraestrutura de TI e os dilemas afetivos modernos.

O Brasil vive a fase da descoberta da IA, transformando o medo em curiosidade produtiva. Adaptar-se exige aprender o novo, desaprender mitos e reaprender processos que amplifiquem o julgamento humano. Que este mês seja um marco para liderar sua evolução com consciência, inovação e foco no propósito que realmente importa.

Destaques da Edição:

Aprender-Desaprender-Reaprender: O Prof. Robson do Nascimento analisa o cenário da IA no Brasil, destacando que a tecnologia deve ser uma ferramenta de eficiência, não um substituto do julgamento humano.

Hobbies e Saúde: Jony Zatariano aborda Quando o hobby vira propósito: a tecnologia, o cuidado e o impacto social no Instituto La Bruma.

Direito e Tecnologia: A Dra. Gessica Moura Fonteles discute a ECA Digital (Lei nº 15.211/2025): entre a vanguarda regulatória e o risco da desresponsabilização familiar.

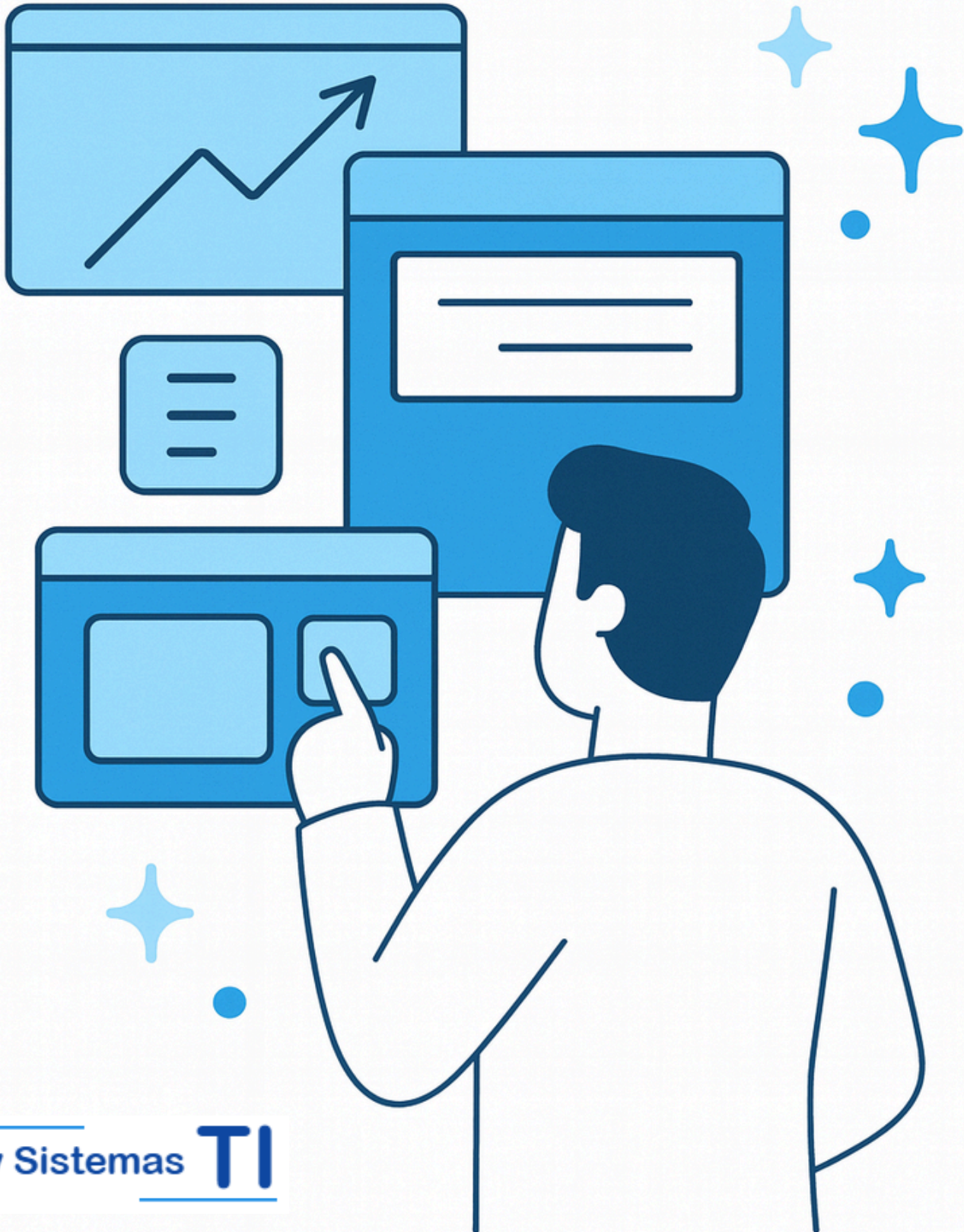
Gestão de TI: O Prof. Juliano Heinzelmann Reinert reflete sobre: Quando o “crescimento” vira armadilha: ...a história real de uma empresa que confundiu Sucesso com Invencibilidade

Psicologia: Wislen Paiva conecta expectativas afetivas e o fenômeno do ghosting na sociedade atual.

Portanto, boa leitura!

CONSULTORIA DA EW SISTEMAS TI

Coaching para Líderes





Prof. Robson do Nascimento

Mestre em Aplicações Militares, com foco em Logística. Possui especializações na área de Tecnologia em Análise de Sistemas e Gerência de Rede de Computadores. É docente dos cursos de graduação e de pós-graduação da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Esta coluna é um convite a Desaprender - substituição de aprendizagem inútil, que você aprendeu, para Reaprender - gerar experiências cognitivas mais adequadas à percepção da realidade e permitir que você se adapte, evolua e cresça.

Aprender-Desaprender- Reaprender

O Brasil ainda está na fase da descoberta da IA. E isso muda tudo.

Numa mesma semana de fevereiro me deparei com duas manchetes que pareciam completamente diferentes.

A primeira, publicada pela Forbes Brasil em 26 de fevereiro de 2026, trazia um levantamento sobre empresas como Amazon, Meta, Nike, Dow e outras que vêm realizando cortes significativos de pessoal enquanto redirecionam investimentos para Inteligência Artificial (IA).

A segunda, divulgada pela FIESC em 23 de fevereiro de 2026, mostrava que o uso de IA no trabalho mais do que dobrou entre brasileiros — e que a maioria dos profissionais vê essas ferramentas como aliadas para ganhar eficiência e aprender coisas novas.

Uma notícia fala de demissões. A outra, de empregabilidade.

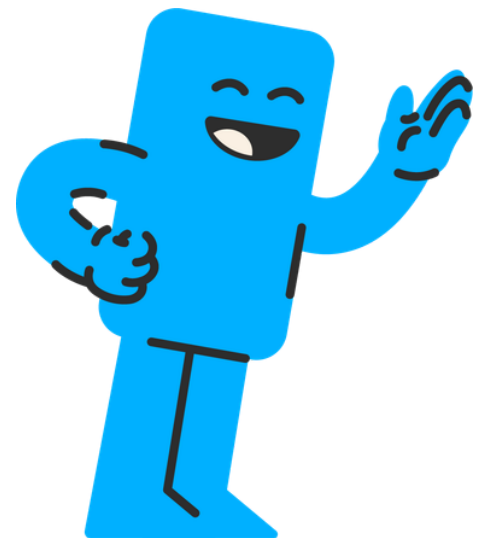
Parece que estamos falando de dois mundos diferentes, mas, quando olhamos com mais calma, percebemos que essas histórias não se contradizem. Elas se completam.

Já vimos esse filme antes

A matéria da Forbes mostra um movimento que já vimos acontecer em outras épocas: quando uma nova tecnologia surge, ela reorganiza o trabalho. Não é novidade. A história está cheia de momentos assim.

Vamos lembrar...

Quando os computadores chegaram aos escritórios nos anos 80, muita gente acreditou que eles acabariam com empregos administrativos. O que aconteceu foi uma mudança profunda nas tarefas e uma explosão de novas funções que ninguém imaginava.



Quando a internet se popularizou nos anos 90, profissões inteiras desapareceram, mas outras nasceram quase da noite para o dia. As bancas de jornal perderam espaço para os portais online; as videolocadoras foram engolidas pelo streaming; os datilógrafos e digitadores viram sua função sumir conforme o computador pessoal se tornava comum. Ao mesmo tempo, surgiram webdesigners, administradores de redes, analistas de segurança, programadores de sites, profissionais de e-commerce — carreiras que ninguém sequer imaginava poucos anos antes.

Quando os caixas eletrônicos se espalharam, previu-se o fim dos caixas de banco. O que ocorreu foi uma migração para funções de atendimento e serviços mais complexos.

Quando os smartphones se tornaram parte da vida cotidiana, não foi apenas um novo aparelho que entrou no bolso das pessoas — foi um novo jeito de trabalhar e se relacionar com o mundo. O marketing digital deixou de ser experimento para virar estratégia central; áreas como UX (User Experience), desenvolvimento de aplicativos móveis e segurança para dispositivos passaram a existir porque, de repente, tudo acontecia na palma da mão.

Esses momentos sempre vieram acompanhados de medo, resistência e a sensação de que “agora vai tudo mudar”. E mudou mesmo — só que de um jeito mais complexo do que as previsões apressadas sugeriam.

Enquanto isso, no Brasil, o trabalhador está descobrindo um novo jeito de trabalhar

A pesquisa divulgada pela FIESC mostra outro lado da mesma história. O uso de IA no trabalho passou de 17% para 35% em apenas um ano. E os números dizem mais do que parecem: quase oito em cada dez profissionais entrevistados afirmam que a IA **augmenta sua eficiência** — e a mesma proporção quer aprender mais sobre o tema. Além disso, 56% já contam com algum tipo de apoio das próprias empresas. Não é resistência que o brasileiro está sentindo: é curiosidade.

Ou seja: enquanto lá fora vemos cortes, aqui vemos adaptação. O país não é imune ao que está acontecendo globalmente, mas porque **estamos em outra fase do ciclo**. O Brasil está vivendo o **momento da descoberta** — aquele em que as pessoas começam a experimentar, testar, errar, aprender e perceber que a IA pode ser uma ferramenta de trabalho tão natural quanto o e-mail ou o smartphone.

E qual é o ponto de encontro entre as duas notícias?

Quando colocamos as duas histórias lado a lado, aquilo que parecia uma contradição começa a ganhar outra forma. A IA não está simplesmente “tirando empregos”, mas **substituindo partes de tarefas** que antes dependiam exclusivamente de pessoas. As empresas que já dominam essa tecnologia estão reorganizando suas equipes porque descobriram novas maneiras de distribuir o trabalho. Ao mesmo tempo, profissionais que ainda estão aprendendo a usar essas ferramentas estão ampliando suas possibilidades, encontrando novos caminhos dentro das próprias funções.

Esse movimento não acontece de maneira uniforme. Cada setor, cada empresa e cada pessoa vive essa transição em um ritmo diferente. É como assistir a duas cenas do mesmo filme, mas em momentos distintos — uma mostrando o **impacto imediato da mudança**, outra **revelando as oportunidades** que surgem quando o susto inicial passa.

A IA está seguindo esse mesmo roteiro, só que em velocidade maior.

Aprender, desaprender, reaprender — o que isso significa na prática

Toda essa história de adaptação tecnológica pode ser resumida em três movimentos que precisamos praticar agora:

Aprender significa entender o cenário com clareza: conhecer a tecnologia, reconhecer o potencial real dos agentes de IA e ter uma opinião própria sobre ela — sem tratar a IA como oráculo nem como ameaça.

Desaprender é abandonar a confiança cega, o hábito de aceitar respostas bem formuladas como se fossem decisões corretas e o mito de que a IA “sabe tudo”.

Reaprender é construir processos, praticar validação contínua e usar a IA como aquilo que ela deve ser: uma ferramenta poderosa que amplifica quem sabe usá-la — nunca uma substituta do julgamento humano.

A tecnologia não vai esperar você se sentir pronto. Mas ela também não vai a lugar nenhum sem você.

Não perca na próxima edição a série de artigos sobre “As Skills de IA que o Mercado Vai Pagar Caro”.

Até lá!



Postagens no Blog

Segundas, Quartas e Sextas-Feiras

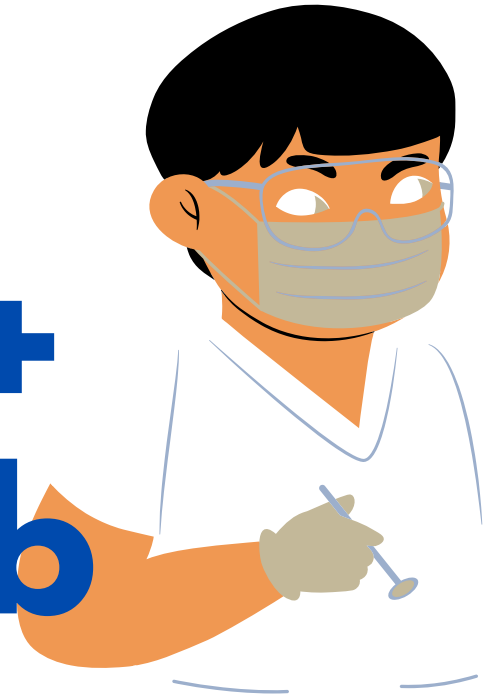
[Projeto Hearing Him](https://hearinghim.org)



Estudos, Revelações, etc.

Odontologia

Seu portal + sistema web



Tenha seu site + sistema web para cadastrar seus pacientes, prontuários, agenda, etc.

VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://odontologia.ewsystemasecursos.com.br/>

Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

<https://ewsystemasti.com.br>





Jony Zatariano

Jony Zatariano é um líder em marketing com sólida experiência internacional. Atuando como Head de Marketing em uma multinacional japonesa com mais de 130 anos de história, liderou a criação de centros globais de suporte e treinamento para a Furukawa, impulsionando a capacitação técnica em diversos países. Com dois MBAs - um em Estratégia de Marketing pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e outro em China Business & Economic Strategies for Managers pela The Chinese University of Hong Kong - alia conhecimento estratégico à aplicação prática em ambientes altamente desafiadores.


Quando o hobby vira propósito: a tecnologia, o cuidado e o impacto social no Instituto La Bruma

Em um mercado cada vez mais orientado por performance, produtividade e métricas, cresce uma pergunta silenciosa, mas essencial: onde encontramos sentido no que fazemos?

Para Rodolfo Vera, fundador do Instituto La Bruma, a resposta não está apenas na carreira, mas no encontro entre propósito, tecnologia e um hobby que se transformou em missão de vida. Localizado em Américo de Campos, no interior de São Paulo, o Instituto La Bruma é uma organização sem fins lucrativos criada para promover o desenvolvimento social, cognitivo e emocional de crianças e jovens com deficiência ou dificuldades de aprendizagem, por meio de abordagens terapêuticas e educacionais inovadoras.

O que começou com a equoterapia, método terapêutico que utiliza o cavalo como instrumento de reabilitação, evoluiu ao longo de mais de uma década para um modelo multidisciplinar que integra legoterapia com uso de LEGO, hidroterapia, robótica e até iniciativas de capacitação profissional em tecnologia. Hoje, o instituto atende dezenas de crianças, adolescentes e jovens, oferecendo não apenas desenvolvimento técnico, mas oportunidades reais de inclusão e autonomia.

Um dos grandes diferenciais do projeto está justamente na forma como a tecnologia é aplicada. No Instituto La Bruma, ela não é o fim, mas o meio. A robótica, por exemplo, é utilizada como ferramenta de interação social, desenvolvimento cognitivo e construção de autoconfiança. Em um mesmo ambiente convivem jovens com autismo, paralisia cerebral, síndrome de Down entre outros, criando um espaço onde o foco não está nas limitações, mas nas possibilidades.



Essa abordagem ganha ainda mais força em iniciativas de capacitação profissional, como os treinamentos em redes e fibra óptica realizados em parceria com empresas do setor. Mais do que ensinar uma habilidade técnica, esses projetos ajudam a reconstruir a percepção que esses jovens têm sobre si mesmos. Muitos chegam ao instituto acreditando que não são capazes de construir uma carreira. Com o tempo, passam a enxergar um caminho possível dentro do mercado de tecnologia.

Os resultados aparecem de forma concreta. Jovens que antes interrompiam os estudos passam a ingressar no ensino técnico e superior. Participantes que enfrentavam limitações motoras conquistam avanços significativos em sua autonomia. Outros descobrem talentos, desenvolvem habilidades sociais e passam a se posicionar com mais segurança no mundo.

Para Rodolfo, no entanto, o que sustenta tudo isso não está apenas na estrutura do projeto, mas na experiência pessoal que ele vive ali diariamente. Ele descreve o instituto como um momento de terapia, um espaço onde encontra prazer, realização e equilíbrio. Entre o cuidado com os cavalos e o contato com as crianças, ele construiu uma rotina que vai além do trabalho e se conecta diretamente com o propósito.


Três elementos sintetizam essa experiência. A conexão com os animais, presente desde a infância, que reforça vínculos e sensibilidade. A convivência com crianças neurodivergentes, marcada pela autenticidade e pela ausência de julgamentos. E o retorno das famílias, que encontram no instituto uma transformação real na vida de seus filhos, seja em pequenos avanços diários ou em conquistas que antes pareciam impossíveis.

Em um país onde os desafios da inclusão ainda são evidentes, o Instituto La Bruma se consolida como um exemplo de inovação social aplicada. Não apenas pelo uso da tecnologia, mas pela forma como ela é integrada ao desenvolvimento humano e à construção de oportunidades.

Para o mercado de carreiras e tecnologia, fica uma reflexão importante. Em meio a discussões sobre habilidades técnicas, soft skills e futuro do trabalho, talvez seja necessário olhar com mais atenção para aquilo que não aparece no currículo, mas que define trajetórias.

No fim, o que sustenta uma carreira não é apenas competência. É sentido.

Entre em contato e conheça o Instituto La Bruma
<http://www.institutolabruma.com.br/>



Muitas pessoas não estão bem consigo mesmas. E, nesse estado, até o lazer vira cobrança. O hobby vira mais uma meta. Mais uma performance. Mais um espaço para provar valor.

E ele não pode ser isso.

O hobby precisa ser o momento em que o mundo some. Em que você não está tentando impressionar ninguém. Em que você não está competindo. Em que você simplesmente está.

Nós precisamos que o mundo suma um pouco.

Organizações que falam sobre inovação, criatividade e liderança empreendedora precisam entender que cérebros exaustos não criam. Pessoas drenadas não inovam. Profissionais que vivem em estado constante de alerta não sustentam visão estratégica.

Separar 10, 20 minutos por dia pode parecer pouco. Mas é revolucionário. É um ato de resistência contra a cultura da exaustão. É um gesto de liderança pessoal.

Não é sobre abandonar responsabilidades. É sobre ampliar identidade.

Quando alguém descobre um hobby, não descobre apenas uma atividade. Descobre um território onde pode ser humano antes de ser cargo.

E talvez seja exatamente isso que vai diferenciar os líderes do futuro: não apenas os mais produtivos, mas os mais conscientes.

Porque, no fim das contas, a sociedade do desempenho pode até premiar quem faz mais. Mas a sociedade do cansaço cobra um preço alto de quem nunca para.

A pergunta que fica para você leitor, é simples e profunda:

Onde, na sua agenda lotada, existe um espaço onde você não precisa ser extraordinário — apenas verdadeiro?

Transformar ideias em ação é o próximo passo.

Se você gosta dos meus artigos e o tema faz sentido para você, imagine essa conversa ao vivo, com exemplos reais, trocas genuínas e insights aplicáveis à realidade do seu público.

Vamos juntos levar esse conteúdo para o seu próximo evento?

Siga-me no Instagram @jonyzatariano

Fale comigo em jony@zatariano.com.br.





ADVOGADO + SEU PORTAL + SISTEMA WEB

Tenha a gestão do seu escritório



VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://advogados.ewsistemasecursos.com.br/>

Realização:

(61) 4042-0701

<https://ewsistemasti.com.br>



Ew Sistemas





Dra. Gessica Moura Fonteles

Advogada. Consultora Jurídica e Pesquisadora em ESG, Governança e Direito Ambiental e Empresarial. Mestre em Direito pelo Programa de Pós Graduação em Direito Stricto Sensu da Universidade Federal do Piauí, cuja linha Ordem Privada (2023-2025). Bolsista CAPES (2023-2025). Pesquisadora Visitante na Faculdade de Direito da Universidade de São Eduardo Tomasevicius Filho, Livre-Docente em Direito Civil pela USP (2024). Juíza Leiga formada pela Escola Superior da Magistratura atuando na 19 Unidade do JECC da Comarca de Fortaleza-CE. Membro da Junta de Análise e Julgamento de Processos de Fiscalização Urbana Revista Carreiras TI (ISSN 2675-9454).

ECA Digital (Lei nº 15.211/2025): entre a vanguarda regulatória e o risco da desresponsabilização familiar

A entrada em vigor da Lei nº 15.211/2025, em março de 2026, inaugura um novo paradigma de tutela jurídica no Brasil: a proteção integral de crianças e adolescentes no ambiente digital deixa de ser uma construção interpretativa e passa a constituir um sistema normativo estruturado, detalhado e tecnicamente sofisticado.

Ao atualizar os fundamentos do Estatuto da Criança e do Adolescente para a realidade algorítmica, a nova legislação se insere em um movimento global de regulação das plataformas digitais, colocando o Brasil entre os países que buscam equilibrar inovação tecnológica, liberdade de expressão e proteção de direitos fundamentais.

Todavia, como toda legislação de vanguarda, o ECA Digital não está imune a tensões: se, por um lado, ele representa um avanço civilizatório, por outro, suscita questionamentos relevantes acerca da distribuição de responsabilidades entre Estado, mercado e família.

1. Um sistema normativo orientado pelo “melhor interesse digital”

A Lei nº 15.211/2025 parte de um conceito central: o melhor interesse da criança e do adolescente no ambiente digital (art. 3º), articulando-se diretamente com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e com o Marco Civil da Internet.

Diferentemente de abordagens fragmentadas, a lei adota uma lógica preventiva e estrutural, incidindo desde a concepção dos produtos tecnológicos (“privacy by design” e “safety by design”) até sua operação cotidiana.

Nesse sentido, alguns pilares merecem destaque:

- Aplicação extraterritorial ampla (art. 1º): qualquer serviço acessível por crianças no Brasil submete-se à lei, independentemente de onde esteja sediado;
- Reconhecimento do “acesso provável”: amplia-se o alcance regulatório para além de produtos explicitamente infantis, atingindo plataformas com potencial de uso por menores;
- Centralidade do risco: a regulação se estrutura a partir da análise de riscos à privacidade, segurança e desenvolvimento biopsicossocial.

Trata-se de uma mudança qualitativa: não se regula apenas o dano, mas o potencial de dano.

2. Proteção de dados e limites ao capitalismo de vigilância

Um dos aspectos mais sofisticados da lei reside na disciplina do tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes.

A vedação ao perfilamento para fins publicitários (art. 22 e art. 26) representa uma ruptura com o modelo econômico dominante das plataformas digitais, baseado na exploração intensiva de dados comportamentais. Ao proibir a construção de perfis e o direcionamento de publicidade com base em dados de menores, a lei enfrenta diretamente o chamado “capitalismo de vigilância”.

Além disso, a norma estabelece:

- configuração padrão mais protetiva (art. 7º);
- uso exclusivo de dados para verificação de idade (art. 13);
- relatórios de impacto e gestão de riscos (art. 16);
- transparência e prestação de contas (art. 31).

Esses dispositivos não apenas dialogam com a LGPD, mas a aprofundam, criando um regime especial de proteção para pessoas em desenvolvimento.

3. A arquitetura da responsabilidade: plataformas como garantidoras

A Lei nº 15.211/2025 desloca significativamente o eixo da responsabilidade para os fornecedores de serviços digitais.

Entre as obrigações mais relevantes, destacam-se:

- verificação obrigatória de idade, vedada a autodeclaração (art. 9º, §1º);
- remoção imediata de conteúdos violadores independentemente de ordem judicial (art. 29);
- dever de comunicação às autoridades em casos de abuso e exploração sexual (art. 27);
- adoção de mecanismos para evitar uso compulsivo e exposição a conteúdos nocivos (art. 8º);
- responsabilização com multas de até 10% do faturamento (art. 35).

Além disso, a lei impõe obrigações específicas às redes sociais, como a vinculação de contas de menores de 16 anos aos responsáveis legais (art. 24), reforçando a lógica de controle e rastreabilidade.

Essa estrutura aproxima o Brasil de modelos regulatórios mais rigorosos, como o da Austrália, que chegou a adotar restrições diretas ao acesso de menores a determinadas plataformas.

4. O impacto social e o “marco Felca”

A emergência dessa legislação não pode ser compreendida sem considerar o papel da sociedade digital. Denúncias amplamente divulgadas pelo influenciador digital Felipe Bressanim Pereira, conhecido nacionalmente pelo apelido “Felca” expressa a fragilidade dos mecanismos de proteção existentes, especialmente em ambientes como Roblox.

Casos como erotização infantil, aliciamento em jogos, desafios perigosos e circulação de conteúdos ilícitos na deep web, pressionaram o legislador a agir. A lei, nesse sentido, é também uma resposta a um clamor social por segurança digital.

Esse fenômeno demonstra que o direito contemporâneo não é produzido apenas nos parlamentos, mas também na arena pública digital, onde demandas sociais emergem com velocidade e intensidade inéditas.

5. O ponto de inflexão: supervisão parental e corresponsabilidade

É, contudo, no Capítulo V, dedicado à supervisão parental, que a lei revela sua dimensão mais equilibrada e, paradoxalmente, mais crítica.

O art. 3º, parágrafo único, é categórico ao afirmar que cabe aos pais o “cuidado ativo e contínuo” no uso da internet por crianças e adolescentes. A lei não apenas reconhece esse dever, como o reforça ao exigir que as plataformas disponibilizem ferramentas de controle parental (arts. 17 e 18).

Esse ponto merece destaque: o legislador não substitui a família, mas a instrumentaliza.

Todavia, a leitura sistêmica da lei revela uma tensão inevitável.

Ao impor um complexo sistema de deveres às plataformas, incluindo moderação, filtragem, verificação de idade e remoção de conteúdo, corre-se o risco de gerar, na prática social, uma percepção distorcida de que a proteção digital da infância é uma responsabilidade primária das empresas e do Estado.

Essa percepção pode levar à desresponsabilização progressiva do núcleo familiar, contrariando a lógica original do ECA.

6. Efetividade e limites: o direito não substitui a presença

A eficácia do ECA Digital dependerá de sua capacidade de produzir mudanças concretas no comportamento social.

Entretanto, alguns limites são evidentes:

- mecanismos de verificação de idade podem ser contornados;
- contas podem ser compartilhadas entre adultos e menores;
- ferramentas de supervisão parental podem ser ignoradas ou desativadas;
- o controle algorítmico não substitui o acompanhamento humano.

Em outras palavras: nenhuma arquitetura regulatória é capaz de suprir a ausência de vigilância familiar.

A lei é sofisticada, mas opera sobre uma realidade em que o acesso precoce e desassistido à internet já é amplamente disseminado.

Conclusão: uma lei de vanguarda que exige maturidade social

A Lei nº 15.211/2025 deve ser reconhecida como uma das legislações mais avançadas do mundo na proteção de crianças e adolescentes no ambiente digital. Ela enfrenta o modelo econômico das plataformas, estabelece deveres claros e rigorosos, cria mecanismos concretos de proteção, dialoga com experiências internacionais de ponta e responde a demandas sociais urgentes.

É, sem dúvida, uma lei necessária, e bem-vinda.

Entretanto, sua efetividade não será determinada apenas por sua densidade normativa, mas pela capacidade de reafirmar a corresponsabilidade entre Estado, mercado e família.

O alerta que se impõe é claro: não há lei suficientemente rígida que substitua o exercício do poder familiar. É necessário a sociedade compreender que o ECA Digital não como uma transferência de dever, e sim como um reforço de responsabilidades, pois em caso contrário, correr-se-á o risco de criar uma proteção formalmente robusta, porém materialmente insuficiente.

O verdadeiro desafio, portanto, não é apenas aplicar a lei, mas reconstruir a cultura do cuidado, porque, no fim, nenhuma tecnologia, algoritmo ou norma jurídica será capaz de substituir aquilo que o próprio ECA, desde 1990, já afirmava com precisão: a proteção da criança começa dentro de casa.

Algum destes sintomas já aconteceu na sua TI?

**Rede lenta,
Desorganização,
Altos \$\$\$ de reparo,
Insatisfação com a rede,
Lentidão ao localizar problemas,
Dificuldade para resolver problemas,
Não aproveitamento do potencial da TI.**

Se a resposta for pelo menos 2 destes itens acima, então é o momento de você pensar em fazer uma avaliação de classificação de maturidade da sua rede de TI por meio de uma consultoria externa para diagnosticar e colocar em ação um plano para melhoria!

Não deixe de aproveitar as oportunidades de melhoria.

Consulte:



Telefone/WhatsApp: (47) 98832-5550 – Juliano H. Reinert
E-mail: juliano.pmi@gmail.com

Rua Dr. Plácido Olímpio de Oliveira, 1175, 801, edifício Saint Germain
Joinville – SC, Santa Catarina. CEP 89.202-165



Juliano Heinzemann Reinert

É mestre em Engenharia de Produção com foco em inovação, especialista com MBA FGV em Gerenciamento de Projetos (simplificado), graduado em Automação Industrial (ênfase em TI), também possui certificações em gestão e TI: CCTT Fluke, COBIT, Data Cabling System MCT Fluke, FCP Profissional, FCP Fibras Ópticas, FCP Master, IAPM. Sua vivência profissional inclui 25 anos de experiência: gestão de projetos, projetos de infraestrutura de TI, consultorias em empresas, estratégias financeiras, instrutor Furukawa. Sua experiência internacional é focada nos E.U.A e Alemanha com visitas, atuação e treinamentos em: IBM, Nortel, Porsche, BMW, Mahle, AMK, Hannover Messe, Paulaner, Jena e Braunschweig University. No Brasil já atuou em várias indústrias, também no CNJ, FIESP, PRF, CREA, DSOP, ACIJ, ACIJS e publicações em revistas. Atualmente é instrutor e produtor de conteúdo para Furukawa Electric (Instrutor homenageado nos 20 anos do IFT), consultor em indústria x.0, mentor em carreira de TI, professor de pós-graduação em várias instituições, instrutor da Softsell e Fenômenos aprendizagem, Diretor da H&R Management, Sócio da Bauwerk e colunista da Revista Carreiras TI. É autor de 3 livros: "Projetos de infraestrutura de TIC", "Gerenciamento de projetos de Inovação e P&D" e "Brasil: Podemos evoluir da indústria 4.0 para a Indústria e Sociedade 5.0?"
LinkedIn: <https://br.linkedin.com/in/juliano-heinzemann-reinert-b2248983>.

Quando o "crescimento" vira armadilha: ...a história real de uma empresa que confundiu Sucesso com Invencibilidade

Durante 3 anos, esta empresa viveu aquilo que muitos gestores sonham: crescimento acelerado, expansão de contratos e aumento expressivo de faturamento. Em dois anos consecutivos, cresceu mais de 60%, números que, à primeira vista, indicavam sucesso, solidez e um futuro promissor. Números muito maiores que a empresa que citei no artigo este ano, que foi um crescimento aproximado de 40%.

No entanto, por trás dessa trajetória aparentemente vitoriosa, acumulavam-se fragilidades operacionais, falhas de gestão e um perigoso sentimento de autossuficiência que, ignorado por tempo demais, levou a empresa ao colapso humano e organizacional nos tempos atuais.

O que torna esse caso emblemático não é a falta de diagnóstico, pelo contrário, a empresa tinha clareza técnica sobre seus problemas, foi realizado um mapeamento de mais de 30 fragilidades estruturais com melhorias objetivas propostas, factíveis e bem direcionadas e foi apresentado ao principal líder da empresa para ele estar ciente.

Mas o verdadeiro problema foi outro: a incapacidade cultural de reconhecer que crescer rápido não significa crescer bem. Em resumo, não basta crescer em faturamento, o mais importante é crescer em resultado (lucro) mantendo ou aumentando a qualidade.

Esta empresa teve a disposição um consultor inicial para melhoria que não soube direcionar corretamente as ações, que levaram ao caos, e a um crescimento insustentável onde o mais importante era faturamento e não o "lucro" real em cada projeto, este problema e outras 30 fragilidades foram detectadas por uma consultoria mais experiente e com especialidade técnica que foi contratada para mostrar que o crescimento só em faturamento era insustentável, o que realmente é importante é o lucro de cada projeto.

Um Potencial Real de Crescimento Sustentável

Poucas empresas têm o privilégio de crescer 70% em um ano e repetir quase o mesmo desempenho no ano seguinte. Isso demonstra força comercial, mercado aquecido e demanda real pelos serviços prestados. Além disso, o core business — infraestrutura de TI — representava mais de 50% do faturamento, indicando foco estratégico claro e uma oportunidade concreta de excelência operacional. Mas este crescimento em faturamento teve um aumento de insatisfação e reclamação de qualidade técnica por parte dos clientes.

Havia ainda vantagens competitivas relevantes: contratos importantes, exclusividades com fornecedores estratégicos, equipe técnica numerosa e uma marca já reconhecida no mercado. Tudo isso colocava a empresa em posição privilegiada para profissionalizar sua gestão, estruturar processos, desenvolver pessoas e consolidar um crescimento sustentável.

Ou seja, não faltava mercado, não faltava demanda e não faltavam oportunidades. O que faltou foi humildade organizacional.

O Alerta Estava Dado

Ao longo dos anos, os sinais de alerta se multiplicaram. Falta de cronograma, ausência de indicadores de desempenho, inexistência de instruções de trabalho, falta de acompanhamento para ver se o projeto estava gerando lucro, baixa padronização, falhas recorrentes de qualidade, retrabalho, acidentes, conflitos internos e insatisfação crescente da equipe.

A própria análise interna reconhecia que o aumento das fraquezas durante os 3 anos era um sinal claro de crescimento não sustentável e uma “prévia de desastre”. Ainda assim, a resposta da liderança foi insuficiente. Em vez de priorizar as melhorias críticas, optou-se por apagar incêndios, microgerenciar operações e normalizar o caos como se fosse parte natural do crescimento. Este líder da empresa sempre minimizou avisos que a empresa estava indo para um caminho caótico e sua frase típica era “desordem e progresso”, ele falou esta frase quando foi falado a ele que a empresa precisava ter “ordem e progresso”.

Esse comportamento é comum em empresas que confundem urgência com importância e faturamento com eficiência. O mais impressionante é que uma consultoria que não entendia nada tecnicamente incentivou este crescimento insustentável.

A Prepotência como Cegueira Estratégica

Talvez o fator mais determinante para o desfecho negativo tenha sido a prepotência gerencial. A empresa sabia que estava indo mal em diversos aspectos, mas agia como se esses problemas fossem secundários, temporários ou exagerados pela equipe operacional. Eu ouvi muito “nós somos fortes”, “não temos como quebrar”.

Gestão de Projetos e Infraestrutura de TI na prática!

A missão falava em “soluções tecnológicas de excelência”, enquanto a realidade mostrava problemas básicos de qualidade. A visão prometia ser o “melhor integrador de tecnologia”, mas a empresa não se comparava seriamente com concorrentes nem investia de forma consistente na formação de um time de excelência. Por vezes avisei que precisaríamos montar um “*dream team*”, time dos sonhos, mas quando vi o salário baixo constatei que seria necessário valorizar mais os funcionários para ter uma equipe melhor.

Essa desconexão entre discurso e prática gerou descrédito interno. Funcionários percebiam claramente que os problemas existiam, mas sentiam que suas dores não eram priorizadas. Quando a liderança não escuta, não corrige e não age, o silêncio vira desmotivação — e a desmotivação vira desligamento.

Pessoas: o Erro Mais Caro

A empresa cresceu em números, mas encolheu em relações. A perda do “status de família”, um ambiente acolhedor, o aumento de conflitos entre áreas, a falta de clareza sobre carreira (não tinha plano de carreira inicialmente, e quando foi construído não foi levado a sério pelo líder principal), ausência de avaliação de clima organizacional e a inexistência de canais reais de escuta criaram um ambiente emocionalmente desgastante.

Funcionários não sabiam como crescer, o que era esperado deles, nem se estavam indo bem. Técnicos viam problemas se repetirem sem correção. Líderes intermediários não tinham ferramentas, autoridade clara ou processos definidos. O resultado foi previsível: queda no engajamento, perda de confiança e, por fim, evasão total da equipe.

Quando uma empresa perde todos os funcionários, não se trata de acaso, crise pontual ou “falta de mão de obra no mercado”. Trata-se de falha sistêmica de gestão.

A Oportunidade perdida de corrigir o percurso

O mais trágico dessa história é que a empresa teve tempo, diagnóstico e soluções feita por uma consultoria mais experiente, mais técnica e detalhista contratada pelo líder principal, melhor que a consultoria que ajudou a gerar este caos de crescimento insustentável. As melhorias estavam listadas, priorizadas e, em alguns casos, até iniciadas. Bastava foco, disciplina e, sobretudo, humildade para reconhecer que o modelo atual não funcionava mais.

Indicadores simples, padronização mínima, treinamento contínuo, escuta ativa dos funcionários e alinhamento entre discurso e prática teriam sido suficientes para reverter o quadro. A empresa não precisava crescer menos, precisava crescer melhor.

Mas a resistência à mudança venceu. A crença de que “sempre foi assim”, somada ao orgulho de resultados passados, impediu decisões duras no momento certo. Quando a liderança finalmente percebeu a gravidade da situação, as pessoas estavam desmotivadas e meses depois já não havia mais pessoas para sustentar a operação e perderam os melhores clientes pelo fato do líder principal ser agressivo no relacionamento.

Conclusão: Crescer é Opcional, sustentar é obrigatório

Este caso deixa uma lição clara e dura: crescimento sem gestão estratégica é apenas aceleração rumo ao colapso. Empresas não quebram apenas por falta de clientes ou faturamento, mas principalmente por ignorarem seus próprios alertas internos.

O potencial existia, as oportunidades de correção também. O que faltou foi humildade para enxergar que o sucesso do passado não garante o futuro — e que nenhuma empresa é maior do que as pessoas motivadas que a constroem todos os dias. Foi triste de ver que, a maior parte das pessoas não tinham mais motivação e emocional para continuar o trabalho e entregas porque o principal líder “estourava” facilmente inclusive com palavras ofensivas.

Gestão de Projetos e Infraestrutura de TI na prática!

Quando a prepotência silencia a escuta, a consequência é inevitável: o talento vai embora, a cultura se desfaz e o negócio, por mais promissor que pareça, deixa de existir. Fica aqui a reflexão e um convite para o próximo tema que irei falar sobre saúde mental, que se relaciona com a nova norma brasileira, a NR-1.



Escalada Ágil

- **Certificações Ágeis**



Ew Sistemas **TI**

- **Simulados**

- **Kanban**

- **SAFe**

- **PSM e PSPO**

Escalada Ágil - Academy



Wislen Paiva

Wislen Paiva Vasconcelos CRP-1119961

Psicólogo Clínico

Egresso da turma 2018 graduado em Psicologia pelo Uninta campus Itapipoca-Ce

Pós graduação em musicoterapia em curso

Escritor, poeta, músico, compositor, letrista e Colunista na revista carreiras TI e

Gleice Soares Magalhães formada em psicologia pelo Uninta Campus Itapipoca CE.

GERIATRIA E A SAUDE MENTAL, PVC - A PORRA DA VELHICE CHEGANDO,

Por Wislen Paiva Vasconcelos

A medida que o tempo passa, nós seres humanos vamos envelhecendo, isso é fato, os segundos, minutos, horas, dias, meses, anos acabam aos poucos a serem um algoz para todos, mostrando que com o passar do tempo, ficamos velhos, e para a geração atual passamos a ser um tanto quanto socialmente incapacitados, mesmo quando o indivíduo esteja em pleno gozo de suas faculdades mentais e cognitivas, que não esteja sendo invadido por doenças e ou comorbidades comuns aos idosos tais como: Alzheimer, Demência, Reumatismo, Artrite, Artrose, Diabetes, Hipertensão Arterial entre outras, ainda assim os idosos sofrem com o etarismo explícito de muitos, principalmente no âmbito profissional, mas também no social.

Segundo o ator americano Keanu Reeves depois de tantas coisas ruins que aconteceram em sua vida, ele que, perdeu sua filha ao nascer, perdeu a namorada num acidente de carro, perdeu seu melhor amigo o ator River Phoenix de overdose de drogas, e tudo isso antes dos 40 anos, mas mesmo assim, ele conseguiu manter o equilíbrio, resignificou suas dores, e seguiu em frente, ele disse uma vez "Se você está passando por uma situação difícil, a única coisa que depende de você, é como você reage a isso", um problema é que a geração atual, já considera velho e ultrapassado pessoas com 40+, e isolam, destratam, maltratam a medida que passam a considerar o indivíduo mais velho como um fardo que não precisa e não quer carregar.

Pior que apesar de todo o etarismo contido numa boa parte das pessoas, a grande maioria tapam os olhos para não enxergar que, quase ninguém consegue se destacar em nenhuma profissão na flor da idade, claro que algumas profissões a pouca idade é algo fundamental, tais como nos esportes, já que precisa se iniciar muito cedo, é assim na ginástica artística, no futebol, entre outros esportes, a juventude é algo cognitivo é fundamental, mas sem o talento e o dom, a grande maioria só passa pela profissão e se aposentar tão cedo e ainda bem jovem, assim como começou, como iniciou sua carreira, e logo terá que partir para outra profissão, com uma idade que muitas vezes se torna mais difícil conseguir ingressar numa nova profissão, devido à concorrência.

Outro setor que tem um diferencial dos demais é, as artes, como, a música, tv, cinema, existem vários prodígios que começaram suas carreiras ainda crianças, mas nem todos se destacaram cedo também, conta-se nos dedos, a aparição de um novo, extra série como foi Michael Jackson (in memoriam) por exemplo, ou é, a atriz Drew Barrymore, que está entre as melhores de Hollywood desde o seu primeiro filme, aos 7 anos de idade, que foi o clássico ET - O extraterrestre de Steven Spielberg, e até hoje é uma das estrelas de inúmeros campeões de bilheterias de hollywood, são fatos isolados, raros, assim como também é raro, aqueles que começaram já muito tarde em suas carreiras e pelo dom e talento acabaram por se destacar dos demais, como foi o caso do astro de hollywood Samuel L. Jackson que começou sua brilhante e premiada carreira aos 42 anos de idade.

“O homem ao atravessar seu deserto passa por 3 estágios, no primeiro ele é um camelo, carrega em si mesmo tudo de mais pesado, valores, crenças, não cansa, tem vitalidade, força e foco e se quer sabe o que carrega, as imposições que a sociedade trás e assim como o camelo ele não sabe o que faz, apenas faz, caminha e carrega tudo, o deserto é algo necessário, ai ele começa a fase da negação, cansa do peso e da dor e ele se transmuta em um leão na segunda fase da vida e se torna força e elevação, e o leão é o que diz não, de espirito livre, ele se rebela contra as imposições, opressão, encontra em si os valores da vida e sua natureza lhe tira o medo da vida, fica cheio de vontade, cria novas possibilidades e exerce o seu lado criativo e deixa de ser criatura para ser criador, ai vem a melhor fase quando o leão se transmuta numa criança, aceitando a vida de corpo e alma, sem medo do devir e passa a ter as experiências lúdicas, é a inocência do retorno a si mesmo, tornar-se quem se é e amar incondicionalmente o seu próprio destino, na descoberta do amor como fonte de toda a vida” (Nietzsche)

O destaque profissionalmente falando, só vem com uma construção feita por anos de trabalho, ou seja, necessita-se de tempo, e o tempo gasto, leva com ele a sua juventude e trás de brinde a velhice, e quando a PVC - A Porra da Velhice Chegando finalmente chega, ai não tem mais jeito, com ela vem a família “com dor” - Com dor aqui, com dor ali, o desgaste ósseo, o equilíbrio, as reações e ações, o cognitivo, o pensar, o falar, tudo muda, e nem sempre para melhor, o déficit passa a ser visível com a idade, mas nem por isso não se pode dizer que não dá para ser feliz, e viver dignamente na melhor idade da vida, na melhor fase que pode vir a existir para o ser humano, que não é por hipótese alguma a juventude, e sim a velhice, mesmo com todos os desafios que possa vir a existir nesta época da vida.

Enquanto na geração anterior a nossa, o pensamento era: “Quero mesmo é chegar na terceira idade, se aposentar e finalmente descansar, sentar minha cadeira de balanço na calçada e ver o tempo e as pessoas passarem, contar histórias, visitar minhas memórias, falar da vida dos outros entre outras tantas coisas que para muitos pode parecer coisa de quem não tem o que fazer, mas não é”, hoje, devido às mudanças que o mundo traz goela a baixo, toda a modernidade e tecnologia que chegou para ficar, tornou-se impossível torcer para se aposentar e descansar finalmente, mas sim, passou a ter que se aposentar para poder agregar renda para quem sabe poder viver melhor, já que ser velho não é barato, e ainda tem muitos idosos que são os provedores de muitas famílias com seus benefícios adquiridos, e sem eles e suas remunerações algumas famílias passariam por um perrengue imensurável, e olha que tem aqueles que apesar de serem os provedores, ainda são maltratados pela sua própria família que mesmo dependendo dele (a), fazem descaso e são algoz dos mesmos.

“Quando a gente tem vinte anos somos fortes feito touros e, praticamente nada nos atinge. Com o passar dos anos a idade do condor vai chegando e aparece uma dorzinha aqui, um probleminha ali. Quando o seguro saúde altera o valor significa que a “PVC” chegou... Nesse patamar, as dores na coluna começam a aparecer, o colesterol sobe, a pressão precisa ser controlada e já não temos mais a mesma energia de antes. Alimentação, exercício físico e força de vontade são os ingredientes para manter a juventude por mais tempo. Afinal de contas, precisamos lutar com todas as forças para evitar que a “PVC” (Porra da velhice chegando!) se torne uma “PVI” (Porra da velhice instalada). Envelhecer bem e com saúde é nosso dever para o nosso próprio bem-estar” (Nanda Bahia, 2025)

Envelhecer é uma dádiva, isso sim, muitos acham que não, mas como você existiria sem os seus ancestrais? Sua árvore genealógica? Você conhece alguém que permaneceu uma vida com a mesma idade e fisionomia? Que não envelheceu, teve rugas? Só em filmes de vampiros, que o infectado permanece com a mesma fisionomia e idade visível de quando foi mordido, os anos passam, mas ele permanece a mesma cara daquele dia. Outra possibilidade que a ficção trás, é a da Fonte da Juventude, mas será que existe a tal fonte da juventude? Ou é só um sonho mirabolante de um autor de um best-seller, ou dos delírios incontroláveis de Ponce de Leon?

Será que você é a única que sabe onde ela está? A tal fonte da juventude que tanto atormentou Ponce de Leon, se for isso, então talvez eu consiga entender sua aversão ao ritmo normal da vida, nascer, crescer, envelhecer e morrer. Segundo Sigmund Freud, o EGO do indivíduo trás e média as demandas do ID e do SUPEREGO, no processo, o EGO exerce fundamentalmente a adaptação às mudanças físicas e emocionais que o envelhecimento suplanta, conscientizando-o as suas limitações e moldando as formas de satisfações possíveis de agora em diante. Mas também existem variáveis a serem consideradas, por que o indivíduo pode exercer o direito à negação, e não aceitar de jeito algum que está envelhecendo como todo mundo, enquanto em outros casos, o indivíduo pode fazer a projeção, onde seus medos e inseguranças são atribuídos ao outro.

“As experiências vividas ao longo da vida têm um impacto significativo no modo como uma pessoa enfrenta o processo de envelhecimento. Traumas não resolvidos, por exemplo, podem ressurgir nessa fase e afetar a saúde mental e emocional. A psicanálise propõe que o trabalho terapêutico pode ajudar a pessoa a lidar com essas questões e a encontrar um equilíbrio emocional”

(Fabricio Neves, 2025)

Os cuidados com a saúde mental na terceira idade, é um fator essencial também para saúde física do indivíduo, os traumas não resolvidos, não ressignificados, as experiências vividas ao longo da vida, podem ressurgir e afetar na saúde mental do idoso, o emocional fica debilitados pelas agruras do tempo e acúmulos, excessivos, causando um desequilíbrio emocional visível e latente. Uma das teorias que Freud trouxe para amenizar os efeitos nocivos à saúde mental dos idosos é que ao chegar nesta fase a sexualidade do indivíduo é esquecida, a busca pelo prazer é cessada, mas principalmente por que a sexualidade na maioria das pessoas só se resume ao ato sexual, e existem várias possibilidades de exercer a sexualidade na terceira idade, e a busca pelo prazer não deve ser fundada de forma alguma, deve-se buscar formas de adequar-se à realidade daquele indivíduo.

Um dos maiores desafios do indivíduo no processo de envelhecimento é a sensação de perda e a confrontação com a certeza da finitude, de que está próximo da morte, gerando em uns ansiedade e até depressão, desencadeando desânimo e tristeza, quando vem à tona as frustrações e arrependimentos do passado, é preciso encontrar na terapia formas saudáveis para lidar com tudo isso, já que o processo é contínuo e o que mais se tem nesta fase da vida é tempo, e a busca por uma qualidade de vida é fundamental e sadio.

Vamos abaixo dissecar melhor mitos e verdades:

Mitos:

O envelhecimento é um processo físico.

O envelhecimento é inevitável e não pode ser influenciado.

O envelhecimento leva necessariamente à deterioração mental.

O envelhecimento é um período de declínio e perda de significado.

Verdades:

O envelhecimento envolve aspectos físicos, psicológicos e sociais.

O envelhecimento pode ser influenciado por fatores como o estilo de vida, saúde mental e apoio social.

O envelhecimento não implica necessariamente em perdas de habilidades mentais, e muitas pessoas mantêm uma vida ativa e saudável na velhice.

O envelhecimento pode ser um período de crescimento pessoal e de encontrar novos significados e propósitos de vida.

Retirado de:

<https://psicanaliseblog.com.br/freud-ensinou-processo-envelhecimento/>

É certo que com o envelhecimento teremos muitas perdas, tanto física, como sexual, além disso o emocional pode ter abalos por causa da morte de entes queridos e proximidade cada vez mais certa da sua própria morte, e isso pode causar uma angústia latente no indivíduo, sendo necessário o convívio interpessoal e busca por prazeres saudáveis no dia a dia dentro de suas limitações, o amor, o afeto, o carinho, a atenção, a valorização, o acolhimento podem gerar a satisfação necessária para se encontrar o prazer de viver, e com isso passar a viver bem.

Verdades curiosas, Freud acreditava que o envelhecimento é um processo natural e inevitável para todos os seres humanos. Ele argumentava que o envelhecimento está ligado ao conceito de pulsão de morte, ou seja, a tendência inata do indivíduo em buscar a morte ou o retorno ao estado inorgânico. (Fabricio Neves, 2025)

O cuidado com os idosos é protegido no Brasil pelo Estatuto do Idoso pela lei 10.741/2003, que garante a prioridade para os idosos, atendimento preferencial, não podendo sofrer negligência, discriminação, violência, atos de crueldade e opressão, e que quem praticar atos assim ou se omitir aos direitos deles será punido na forma da lei. Ao poder público e a sociedade é obrigatório assegurar direito à vida e a saúde, respeito e dignidade, e ter garantidos todos os seus direitos civis políticos individuais e sociais, direito à liberdade de ir e vir, aos espaços comunitários, opinião e expressão, crença e culto religioso, prática de esportes e diversão, faculdade de buscar refúgio, auxílio e orientação. Mas na minha opinião como terapeuta, as ações sociais e o poder público ainda sofre pela carência aos cuidados com a saúde mental dos idosos e seus cuidadores, assim como em todo âmbito geral da população brasileira a saúde mental é desassistida e não tem ainda o grau de importância necessário para os idosos isso se torna ainda mais complicado e difícil, campanhas de conscientização familiar da importância e da presença deles no cuidado e acolhimento dos idosos e suas dores ainda é um fator muito conflitante que deveria ser de uma maneira melhor trabalhada pelas campanhas nacionais.

“O homem quando resolve viver, e quando tem tempo para isso, já está no fim da vida – careca, barrigudo, sem a menor disposição para nada. Por isso é que seria uma boa o homem nascer velho e morrer criança,” (Chico Anysio)

Os Psicólogos, cuidadores, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, endocrinologistas, são alguns dos profissionais que deveriam fazer parte de um arcabouço fundamental e necessários para os idosos, mas ter eles no atendimento ao idoso, sempre esbarra no custo financeiro, na falta de tempo, dos filhos e parentes, e buscar atendimento particular destes profissionais fica absurdamente caro, o poder público não disponibiliza estes profissionais pelos SUS e quando tem as filas são quilométricas, tornando a necessidade de cada um invariavelmente impossível de surtir efeito no tratamento.

A terapia é fundamental para saúde mental e física do idoso e de seus cuidadores, quando os tem, não desampare quem um dia cuidou de você, se doou e lhe deu proteção e amor, cuide, um dia você terá a mesma idade e pode precisar do que não consegue devolver.

Qualquer sinal de abuso ao idoso ligue para as autoridades competentes e denuncie antes que seja tarde demais.

REFERÊNCIAS

<https://nandabahia.com/2015/03/10/pvc/>

<https://psicanaliseblog.com.br/freud-ensinou-processo-envelhecimento/>



PROVÉRBIOS 16:13

CONSAGRE AO SENHOR
TUDO O QUE VOCÊ FAZ,
E OS SEUS PLANOS SERÃO BEM-SUCEDIDOS.

LEIA A BÍBLIA!



PRÓXIMA EDIÇÃO - MAIO 26

- 1) Entrevista com Profissionais da Área TI;
- 2) Mercado de TI;
- 3) Empodere-se no Direito;
- 4) Carreiras de TI;
- 5) Colunas: Liderança Ágil, Novidades em TI, Aprender-Desaprender-Reaprender e Gerenciamento de Projetos;
- 6) Diversos outros assuntos.

NÃO PERCAM!!!



<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br>

Revista Carreiras TI



Realização:

Ew Sistemas TI



(61) 4042-0701

Voz e Whatsapp

comercial@ewsystemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>