

ISSN 2238-6335

Revista da Universidade Ibirapuera

Volume 25 - Janeiro/Junho 2023

Revista da Universidade Ibirapuera

Reitor

Prof. José Campos de Andrade Filho

Prof.^a Monica Sakai, McGill University Health Centre

Diretor Acadêmico

Prof. Alan Almario

Prof.^a Patrícia Rangel, Faculdades Integradas Rio Branco

Diretor Científico

Prof. José Eduardo Razuk

Prof.^a Viviane Ferraz de Paula, Instituto de Parasitologia y Biomedicina "Lopez-Neyra"

Prof. Wanderley Moreno Quinteiro Filho, University of Guelph

Editora-Chefe

Prof.^a Camila Soares

EQUIPE TÉCNICA**COMITÊ EDITORIAL (UNIVERSIDADE IBIRAPUERA)**

Prof. Alan Almario

Prof.^a Camila Soares

Prof.^a Eneida Yuri Suda

Prof. Guilherme Teixeira Coelho Terra

Prof. Marco Paulo Andrade de Oliveira

Prof.^a Mariuldes Fernandes

Prof.^a Silvana Nunes Silva

Prof.^a Viviane Nogueira de Moraes Danieleski

Prof.^a Ketty Leine Martins - Administração do SEER
Sra. Wilka Santos Silva, Bibliotecário - (CRB-89340)

ÁREAS DE INTERESSE DA REVISTA

Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Ciências Exatas e da Terra, Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Engenharias, Linguística, Letras e Artes

CONSULTORES CIENTÍFICOS

Prof. Alison Ribeiro, Departamento de Farmacologia e Toxicologia, Chiesi Farmaceutici SpA, Unidade de Farmacologia In Vivo

Prof.^a Carina Uliam, Universidade Federal de São Paulo - Unifesp

Prof.^a Clara Albani, Covagen AG, Grupo de Assay Development

Prof. Cleber Vanderlei Rohrer, SENAC/SP

Sumário

5

Editorial

Prof. Marco Paulo Andrade de Oliveira

7

Avanços e reflexões sobre a educação inclusiva no sistema educativo

Prof. Marco Paulo Andrade de Oliveira, Prof. Alan Almario

24

Estratégias organizacionais para qualidade de vida no trabalho - QVT

Prof^a Maria Neide dos Santos Macedo, Prof. Alan Almario, Prof^a Camila Soares

33

Importância da Multidisciplinaridade nos cursos de Odontologia

Prof^a. Guilherme Teixeira Coelho Terra, Prof^a Vera Helena Teixeira Coelho Terra, Prof^a Vanda Beatriz Teixeira Coelho Domingos, Prof^a Vanessa Ferriello

38

Instruções para autores

Editorial

Caros leitores,

É com imensa satisfação e orgulho que apresentamos a mais recente edição da Revista da Universidade Ibirapuera, um veículo acadêmico de excelência, dedicado à disseminação do conhecimento, à promoção do debate intelectual e ao incentivo à produção científica de alta qualidade.

Ao folhear as páginas desta revista, os leitores terão a oportunidade de mergulhar em uma variedade de temas e áreas do conhecimento, abrangendo desde as ciências exatas e da saúde até as humanidades e as artes. Nossos colaboradores, constituídos por docentes, pesquisadores e estudantes talentosos, trazem à tona suas pesquisas inovadoras, reflexões críticas e descobertas significativas, contribuindo para a construção de uma sociedade mais informada, inclusiva e progressista.

A Revista da Universidade Ibirapuera tem como missão fundamental fornecer um espaço de expressão e divulgação acadêmica, estimulando o intercâmbio de ideias e o aprimoramento do conhecimento em diversas áreas do saber. Nossos artigos são submetidos a um rigoroso processo de revisão por pares, garantindo a qualidade e a originalidade dos trabalhos publicados. Além disso, buscamos fomentar a interdisciplinaridade, incentivando diálogos entre diferentes campos do conhecimento, promovendo assim uma visão mais abrangente e integrada do mundo.

Ao longo dos anos, a Universidade Ibirapuera tem se destacado como uma instituição comprometida com a formação acadêmica de excelência, a pesquisa de ponta e o engajamento com a comunidade. A Revista da Universidade Ibirapuera reflete esse compromisso e busca contribuir para o avanço científico e intelectual da sociedade como um todo.

Convidamos você, caro leitor, a explorar as páginas desta revista, a se inspirar nas descobertas e reflexões apresentadas e a se engajar no diálogo acadêmico que aqui se estabelece. Esperamos que a leitura seja enriquecedora, instigante e que desperte em você a curiosidade e o desejo de aprofundar-se ainda mais no conhecimento.

Agradecemos a todos os colaboradores que tornaram possível a concretização desta edição da Revista da Universidade Ibirapuera, bem como aos leitores pelo apoio e pelo interesse em nosso trabalho. Desejamos que esta revista seja uma fonte valiosa de conhecimento, debate e inspiração para todos.

Boa leitura!

Prof. Marco Paulo Andrade de Oliveira
Coordenador Acadêmico

Artigos científicos /
Scientific articles

Avanços e reflexões sobre a educação inclusiva no sistema educativo

Marco Paulo Andrade de Oliveira¹, Alan Almario¹

¹Universidade Ibirapuera.

alan.almario@ibirapuera.edu.br

Resumo

Falar em educação inclusiva ultrapassando os limites da educação especial e da educação integracionista é o desafio deste artigo. Como incluir o diferente? Quem é este aluno diferente e quais as suas necessidades de inclusão? Será que somente os portadores de necessidades especiais são foco da atuação docente em busca de uma sociedade mais inclusiva e que respeite os que são diferentes da maioria? Ao falar em educação inclusiva com os docentes percebe-se que logo acontece uma associação com a inclusão dos portadores de necessidades especiais com os demais alunos da turma, sempre é necessária uma provocação técnica para abrir os horizontes destes docentes e eles enxergarem que temos outros públicos tão necessitados desta inclusão também. Pessoas em situação de vulnerabilidade social, em conflito com a lei, ciganos, circenses, “tribos” da moda (emos, nerds etc), além de pessoas vindas de culturas diferenciadas também necessitam da ajuda do docente para que possam se sentir parte da turma em que estudam.

Palavras-chaves: Inclusão, Legislação Educacional, Educação Especial, Educação Inclusiva

Abstract

Speaking in inclusive education beyond the boundaries of special education and education is the challenge integrationist this article. How to include the different? Who is this student and what their different needs for inclusion? Do only those with special needs are the focus of teacher performance in search of a more inclusive and respects those who are different from most? When we talk about inclusive education with teachers realize that just happens to include an association of people with disabilities with other students in the class, always a provocative technique is required to open the horizons of teachers and they see that we have other public so also in need of this inclusion. People in socially vulnerable in conflict with the law, gypsies, circus, “tribes” of fashion (emos, nerds etc.) as well as people from different cultures also need the help of teachers so they can feel part of the they attend class

Keywords: Inclusion, Education Law, Special Education, Inclusive Education

1. Educação Especial

Historicamente no Brasil, inicialmente, a educação era um privilégio de poucos, exclusiva dos donos de terra e senhores de engenho, como explica Romaneli, 2010: Apenas àqueles cabia o direito à educação e, mesmo assim, em número restrito, porquanto deveriam estar excluídos dessa minoria as mulheres e os filhos primogênitos, aos quais se reservava a direção futura dos negócios paternos. Destarte, a escola era frequentada somente pelos filhos homens e não primogênitos. Estes recebiam apenas, além de uma rudimentar educação escolar, a preparação para assumir a direção do clã, da família e dos negócios, no futuro. Era, portanto, a um limitado grupo de pessoas pertencentes à classe dominante que estava destinada a educação escolarizada.

A partir do século XVII e principalmente quando da criação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), o conceito de cidadania foi mais divulgado e bem visto pelos brasileiros, já que logo no primeiro artigo se previa que “Os homens nascem e são livres e iguais em direitos”. Por sinal, esta Declaração serviu de base para a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada pela ONU em 1948.

Em 1854 foi criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, primeira iniciativa de Educação Especial no Brasil, que buscava um atendimento educacional especializado para cegos em substituição ao ensino comum. Em 1926 foi fundado o Instituto Pestalozzi para atendimento às pessoas com deficiência mental e em 1954 foi criada a primeira Associação de Pais e Amigos do Excepcional (APAE). Esses primeiros locais para atendimento desta população diferenciada tinham em comum o fato de que trabalhavam basicamente com a retirada deste aluno da escola “normal” para que houvesse um atendimento diferenciado e especializado dentro de suas necessidades.

Um livro da época, “Pais e Mestres – Ensaio de Pedagogia Familiar” de 1962 (uma tradução do original francês de 1945 publicado com o nome de “Aux Parents”) faz uma classificação do que seriam crianças “anormais”: Outra categoria de crianças apresenta maior interesse. São suscetíveis de formação e instrução, quando tratadas por métodos apropriados em educandários especializados.

Mencionemos os cegos, os surdo-mudos. Devem, porém, afastar-se da família e são inadmissíveis em escola comum. Tampouco nos ocuparemos desta categoria nas presentes páginas. Mas resta o grupo de crianças que nos merece atenção? São aquelas que ‘não são como as mais’, do ponto de vista intelectual ou disciplinar. Não parecem bastante feridas em seu psiquismo para requererem afastamento da família e feridas demais para comportar-se, como toda gente, quer na sociedade, quer na escola. São anormais. (LEÃO, 1962).

Dentro deste conceito de segregação destes alunos vigente na época, houve uma grande expansão de entidades especializadas a atender os mais diversos tipos de públicos diferenciados. Estas instituições passaram a ditar quais seriam os padrões de qualidade para estes atendimentos.

Foi a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1961 que veio garantir o direito dos “excepcionais” à educação em seu artigo 88, preferencialmente dentro do sistema geral de ensino, “A educação de excepcionais, deve, no que fôr possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na comunidade”.

ALDB subsequente, de 1971, não revogou o artigo 80 de sua antecessora e determinou em seu artigo 9º que “Os alunos que apresentem deficiências físicas ou mentais, os que se encontrem em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados deverão receber tratamento especial, de acordo com as normas fixadas pelos competentes Conselhos de Educação”.

Apesar destes incentivos legais e da abertura de vários estabelecimentos especializados, o número de crianças matriculados na Educação Especial ainda era pequena, por exemplo, no Estado de São Paulo de uma população estimada em 270 mil crianças excepcionais em idade escolar, em 1974, a rede pública era responsável pelo atendimento de 12904, enquanto a rede privada se responsabilizava por 15.763 atendimentos” (BUENO, 2004) . Baseado nestes dados percebemos que apenas cerca de 10% do total de crianças com necessidades especiais eram atendidas na chamada Educação Especial e que deste pequeno percentual, mais da metade estavam em instituições privadas. Os pontos negativos destas classes especiais estão principalmente na questão da privação da convivência da criança com necessidades especiais dos demais e porque convivendo apenas com crianças que apresentam

as mesmas dificuldades que ela, perde-se em diversidade de experiências e conseqüentemente em qualidade de aprendizado. Por estas razões hoje quando falamos em Educação Especial não estamos nos referindo a este modelo ultrapassado, mas de uma política dentro da perspectiva da educação Inclusiva, conforme descrito na Política Nacional de Educação Especial:

“(...) passa a integrar a proposta pedagógica da escola regular, promovendo o atendimento às necessidades educacionais especiais de alunos com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação. Nesses casos e noutros que implicam transtornos funcionais específicos, a educação especial atua de forma articulada com o ensino comum, orientando para o atendimento às necessidades educacionais especiais desses alunos.” (MEC/SEESP, 2007).

2. Educação Inclusiva

No final da década de 80 e início da década de 90, documentos como a Constituição Federal (1988), ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente (1990), Declaração Mundial de Educação para Todos (1990) e a Declaração de Salamanca (1994) influenciaram a formulação de políticas públicas visando a educação inclusiva.

“Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (...)III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;” 7

“Art. 54. É dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente: (...) III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;” 8

“Art. 3. Universalizar o acesso à Educação e promover a equidade: (...) 5 - As necessidades básicas de aprendizagem das pessoas portadoras de deficiências requerem atenção especial. É preciso tomar medidas que garantam a igualdade de acesso à educação aos portadores de todo e qualquer tipo de deficiência, como parte integrante do sistema educativo.” 9

“Nós, os delegados da Conferência Mundial de Educação Especial, representando 88 governos e 25 organizações internacionais em assembléia aqui em Salamanca, Espanha, entre 7 e 10 de junho de 1994, reafirmamos o nosso compromisso para com a Educação para Todos, reconhecendo a necessidade e urgência do providenciamento de educação para as crianças, jovens e adultos com necessidades educacionais especiais dentro do sistema regular de ensino e re-endossamos a Estrutura de Ação em Educação Especial, em que, pelo espírito de cujas provisões e recomendações governo e organizações sejam guiados. Acreditamos e Proclamamos que:

- Toda criança tem direito fundamental à educação, e deve ser dada a oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem,
- toda criança possui características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem que são únicas,
- sistemas educacionais deveriam ser designados e programas educacionais deveriam ser implementados no sentido de se levar em conta a vasta diversidade de tais características e necessidades,
- aqueles com necessidades educacionais especiais devem ter acesso à escola regular, que deveria acomodá-los dentro de uma Pedagogia centrada na criança, capaz de satisfazer a tais necessidades,
- escolas regulares que possuam tal orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva e alcançando educação para todos; além disso, tais escolas provêem uma educação efetiva à maioria das crianças e aprimoram a eficiência e, em última instância, o custo da eficácia de todo o sistema educacional.” 10

Neste caminho evolutivo em busca da educação, é possível deparar-se com outra concepção, só que voltada à integração, muitas vezes confundida com inclusão. Nela, há uma visão individualizada de cada tipo de aluno dentro do modelo médico de deficiência que se encontra mais focado no diagnóstico. Os programas desenvolvidos dentro desta perspectiva atendem apenas alunos com necessidades especiais e propõem condições mínimas para que este aluno com deficiência possa estudar em uma sala regular. Acredita ainda que

a própria pessoa com deficiência deve procurar se integrar à escola.

O conceito de inclusão questiona tanto o modelo de educação especial como o modelo de educação integradora, já que acredita que todos os alunos, sem exceção devem frequentar as salas de aula regulares. É preciso lembrar que incluir não é apenas matricula-lo na escola e coloca-lo na mesma sala dos demais. “A inclusão é uma inovação que implica em um esforço de modernização e reestruturação da maioria de nossas escolas – especialmente as de nível básico – ao assumirem que as dificuldades de alguns alunos não são apenas deles, mas resultam em grande parte do modo como o ensino é ministrado e de como a aprendizagem é concebida e avaliada (MANTOAN, 2006)”. Baseado nisso há a percepção de que é necessário mudar a escola, torná-la receptiva a este aluno que precisa ser incluído e para isso há a necessidade da adaptação não só da estrutura física e dos equipamentos como também da conscientização de toda a comunidade escolar.

Percebe-se que além dos portadores de necessidades especiais outros grupos também sofrem esta segregação quando chegam à nossa sala de aula. Circenses e povos nômades como os ciganos, sofrem o estigma de estarem a cada época em um lugar diferente e passam pelo processo de inclusão diversas vezes, é natural a sua dificuldade em acompanhar alguns conteúdos por não ter tido o embasamento na escola anterior ou de concluírem suas atividades muito rapidamente por já terem estudado aquela matéria anteriormente. De toda forma acabam sendo diferenciados da maioria e excluídos. Cabe ao professor o trabalho de adaptação desta população, reforçando pontos não aprendidos e aproveitando as experiências que adquiriram nas atividades da aula.

Pessoas em situação de vulnerabilidade social e que estão ou estiveram em conflito com a lei também acabam sendo excluídas por questões de preconceito social. Cabe ao professor tratar este assunto de forma esclarecedora para seus alunos e ir inserido estes alunos nas atividades em grupo, buscando quebrar estas barreiras e mostrando que elas estão em condições passageiras.

Já os alunos de culturas diferentes ou adeptos de grupos diversos (nerds, emos, etc), acabam sendo excluídos pela diferenciação de seus costumes, gostos e cultura.

O professor deve aproveitar destas experiências que estes alunos vivem ou já vivenciaram para suas aulas, fazendo com que todos conheçam melhor estas diferenças e se interessem por sua cultura.

3. Considerações Finais

O amadurecimento da sociedade desde o começo do processo inclusivo de alunos no sistema educativo obteve avanços significativos desde a educação especial, passando pelo conceito integrador para que hoje seja possível discutir melhor a educação inclusiva.

Sempre é bom lembrar que é importante aproveitar o que há de melhor em cada uma das etapas para criar um conceito mais apropriado para o atendimento aos alunos. Um conceito novo, como o da educação inclusiva, não deve simplesmente ignorar as contribuições dos processos anteriores, afinal, existe a consciência da importância dos atendimentos especializados realizados por escolas especiais que mantém uma estrutura adequada e profissionais preparados para oferecer uma aprendizagem significativa dentro das especificidades de cada grupo. Também não é possível descartar totalmente a ideia da educação integradora quando estabelece limites para a inclusão de determinados alunos baseada em seu diagnóstico clínico, afinal, o objetivo é incluir todos, mas sem prejudicar o andamento do processo educativo dos demais.

Para garantir a implementação da educação inclusiva, como foi concebida, existe a necessidade de capacitar os profissionais da rede de ensino tanto pública como privada para esta realidade educacional, equipar e adaptar fisicamente nossas escolas para garantir o acesso de todos de forma adequada e reorganizar o conteúdo pedagógico abrindo possibilidades de diálogo, incentivando a criatividade, favorecendo a cooperação, propiciando a solidariedade, garantindo a estes alunos tempo e liberdade para aprender dentro de suas características, avaliando dentro de suas possibilidades e valorizando seus avanços. Aprendendo a ensinar para todos é possível fazer a diferença.

4. Referências Bibliográficas

BUENO, José Geraldo Silveira Bueno. Educação Especial Brasileira. Editora Educ; São Paulo, 2004.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei 4024, de 20 de Dezembro de 1961.

Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei 5.692, de 11 de agosto de 1971.

Declaração Mundial sobre Educação para Todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem, Jomtien, 1990.

Declaração de Salamanca: Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais, Salamanca, 1994.

Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8069, de 13 de julho de 1990.

LEÃO, Irmão. Pais e Mestres – Ensaio de Pedagogia Familiar. Editora FTD; São Paulo, 1962.

MANTOAN, Maria Teresa Égler. Inclusão Escolar. O que é? Por quê? Como Fazer?. Editora Moderna; São Paulo, 2006.

MEC/SEESP. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, 2007.

ROMANELLI, Otaísa de Oliveira. História da Educação no Brasil. Editora Vozes. 35ª Ed. Rio de Janeiro; 2010.

Estratégias organizacionais para qualidade de vida no trabalho - QVT

Maria Neide dos Santos Macedo¹, Alan Almario¹, Camila Soares¹

¹Universidade Ibirapuera.

Av. Interlagos, 1329, São Paulo, SP

camila.soares@ibirapuera.edu.br

Resumo

As transformações socioculturais, econômicas, políticas e tecnológicas têm contribuído fortemente para mudanças comportamentais nos indivíduos. Estes sentem-se cada vez mais pressionados a atingir os resultados exigidos pela sociedade e pelo mercado de trabalho, levando assim em grande parte das vezes a uma grande carga de estresse. Neste sentido, o presente estudo busca como objetivo principal realizar um revisão de literatura sobre as atuais intervenções realizadas nas empresas com vistas a minimizar os estresse dos trabalhadores e potencializar a qualidade de vida no trabalho a partir da relação entre trabalho, saúde e o caminho para a construção da qualidade de vida; as questões relacionadas aos estilos de vida e o adoecimento no trabalho; consequências do stress no trabalho, bem como do emprego de práticas que proporcionem melhor qualidade de vida.

Palavras-chaves: Estresse ocupacional; Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalho e saúde mental.

Abstract

Socio-cultural, economic, political and technological transformations have contributed strongly to behavioral changes in individuals. They feel increasingly pressured to achieve the results demanded by society and the labor market, thus leading to a great deal of stress. The main objective of this study is to carry out a review of the literature on the current interventions carried out in companies with a view to minimizing the stress of workers and enhancing quality of life at work based on the relationship between work, health and the way to the construction of quality of life; issues related to lifestyles and illness at work; consequences of stress at work, as well as the use of practices that provide a better quality of life..

Keywords: Occupational stress; Quality of life at work; Work and mental health.

1. Introdução

A globalização, a inserção de novas tecnologias, as transformações políticas, sociais, econômicas e culturais têm contribuído fortemente para o aumento da competitividade no âmbito organizacional. Por sua vez, a alta competitividade requer dos colaboradores melhores performances na prática de suas tarefas, evidenciando assim, intensas pressões por resultados como uma das principais constantes na realidade do mundo do trabalho, na maioria das empresas, e em todos os níveis hierárquicos. Outros fatores, como o desemprego estrutural estão associados às pressões por resultados dentro das organizações. Frente à cobrança contínua pela resolução de problemas e obtenção de produtividade, trabalhadores que desenvolvem atividades diversificadas, em diferentes setores da economia, têm passado por dificuldades para perceber, refletir e agir em benefício da própria saúde e do bem-estar coletivo.

Neste sentido, o presente estudo está delimitado no campo da psicologia organizacional, sobre análise do binômio estresse versus qualidade de vida no trabalho.

O tema abordado é de grande relevância, haja vista que o estresse se apresenta como um dos graves problemas da vida moderna, podendo evoluir para outros quadros de maior gravidade como a depressão, levando indivíduos até mesmo a incapacidade de trabalho, refletindo em suas vidas pessoais, nos resultados corporativos e nos gastos em saúde pública e previdência.

Deste modo, a abordagem deste tema justifica-se na necessidade de contribuir com um novo material acadêmico que proporcione reflexões acerca das principais causas que levam o trabalhador a níveis elevados de stress no âmbito corporativo, desenvolvendo um olhar mais atento e consciente para os colaboradores no intuito de proporcionar maior qualidade de vida no trabalho. Para nortear este estudo, desenvolveu-se a seguinte problematização “Quais são as ações que podem minimizar o stress no ambiente organizacional e proporcionar melhor qualidade de vida neste ambiente?”

2. Fundamentação Teórica

2.1. O Estresse No Trabalhos

O estresse tem sido um tema amplamente debatido no decorrer do último século. Muito conhecido como pioneiro de estudos com esta temática a partir da década de 30 é o teórico Hans Selye, o qual sistematizou com maior rigor o conceito de estresse, acer-

ca da ideia de evidências fisiológicas diversificadas, mas sem causas claramente definidas. O estresse é habitualmente considerado como uma necessidade de adaptar ou ajustar um organismo diante das pressões que o meio impõe (SANTOS et al., 2010).

Balassiano e Da Costa (2011) apresentam uma síntese das principais teorias sobre trabalho em estudos que têm como foco a saúde do trabalhador. Dividem as perspectivas em três grandes vertentes: os estudos do estresse, a psicodinâmica do trabalho e a abordagem epidemiológica.

Na primeira, a concepção de ser humano é a de um ser que deve estar em equilíbrio com a natureza; na segunda, a libido é a força principal na organização do ser a partir da primeira infância; e, na terceira, o ser é fundamentalmente psicossocial e tem no trabalho a força principal na multideterminação das relações com os outros, com a natureza e consigo mesmo.

Essas perspectivas implicam, respectivamente, concepções de saúde derivadas de uma diminuição dos conflitos no trabalho, da possibilidade de sublimação por meio do trabalho e, por último, da apropriação do controle das transformações que ocorrem por meio do trabalho.

Ainda que se tenha realizado esforços no decorrer dos dois últimos séculos para alcançar melhores condições de trabalho, desde a grande exploração estabelecida pela Revolução Industrial, há aproximadamente duzentos anos, as exigências cotidianas de trabalho têm tornado mais grave o grau de estresse e os danos à saúde (MARRAS; VELOSO, 2011), já que o trabalho é considerado uma das principais dimensões da vida do homem (SOARES et al, 2019).

Os aspectos envolvidos por vezes superam os acordos entre colaboradores, administradores e líderes bem-intencionados; sujeitam-se às mudanças das regras da concorrência em nível global e as transformações tecnológicas vertiginosas, chegando ao ponto extremo de funcionários de determinados segmentos terem receio ao retornarem ao trabalho após períodos de férias, licença, ou afastamentos, em decorrência da desatualização que acontece em espaços muito curtos de tempo (CARLOTTO, 2010). A sociedade pós-industrial, em suas demandas por constantes adaptações sociais, exige reações do indivíduo capazes de prejudicar a sua racionalidade e igualmente capazes de minar a saúde daqueles que têm dificuldades de enfrentar as pressões. Surgem novos padrões de comportamento, produzindo efeitos na estrutura e funcionamento das organizações de trabalho (CARLOTTO, 2010).

Como resultado de tais mudanças, os indivíduos são impactados, havendo a necessidade de readaptações físicas e psicológicas, com custo de energia vital e com implicações para a saúde (NIPO BEZERRA; MARQUES; PINHEIRO, 2012).

Este novo formato social é criador de sistemas abstratos, com a capacidade de desenvolver desequilíbrios nos mecanismos responsáveis pelas transformações sociais, de tal modo que as formas de vida criadas pela modernidade desvencilham as pessoas de qualquer tipo de ordem social de uma maneira nunca antes vista (NIPO BEZERRA; MARQUES; PINHEIRO, 2012).

O aumento na quantidade de horas dedicada ao trabalho, que muitas vezes é estendido para fora do local de trabalho, tem sua gravidade reconhecida pelas instituições, as quais afirmam, que o excesso de trabalho tem repercussões negativas importantes, quer na vida dos trabalhadores, quer no equilíbrio entre a sua vida profissional e familiar (SANTOS et al., 2010).

Neste sentido, a Comissão de Igualdade de Oportunidades do Reino Unido considerou que uma cultura organizacional que não valoriza o tempo dedicado ao trabalho prejudica a vida dos trabalhadores e da sua família, pois impede o cumprimento das responsabilidades familiares (EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION, 2004 apud SANTOS et al., 2010).

As pessoas estão sendo pressionadas por exigências complexas nas organizações de trabalho. Em razão disso, tentam aproveitar oportunidades advindas da disseminação e da conexão digital, buscam estruturar seu funcionamento em hierarquias mais horizontalizadas e desenvolver equipes, às quais são atribuídas mais responsabilidades e cujo desempenho é orientado por projetos em prazos determinados. Tanto organizações públicas como privadas tendem a manter um corpo de empregados permanentes em paralelo a um conjunto de empregados temporários, voltados às atividades administrativas e de manutenção. Os profissionais, em qualquer situação, são pressionados a aprender, contínua e rapidamente, procedimentos de novas tecnologias, bem como se atualizar permanentemente. Estão sob constante ameaça de desemprego e vivências de sofrimento no trabalho que os coloca em evidente risco de adoecimento (MARRAS; VELOSO, 2011).

Tal fato leva a paradoxos, como o aumento do individualismo, contraposto às solicitações por integração e coesão, e do comprometimento com a carreira, em vez do comprometimento com a

organização. Tal cenário delineia um possível acirramento de conflitos interpessoais e intergrupais, e padrões de personalidade altamente competitivos de uma nova sociedade. Ferreira e Assmar (2008) alertam para as consequências à saúde do trabalhador quando as relações interpessoais no trabalho se encontram deterioradas (MARRAS; VELOSO, 2011).

Outro fator a se considerar é que a competição internacionalizou-se e está atingindo amplo contingente da população mundial.

A utilização da mão de obra dos países do terceiro mundo está mais barata, enquanto os avanços tecnológicos têm simplificado e automatizado as tarefas nas fábricas.

Trabalhadores de vários segmentos de atuação estão levando tarefas para o lar e ocupando suas horas de lazer refletindo e resolvendo problemas ou mesmo realizando tarefas que antes só eram feitas no local de trabalho.

No geral, a realidade atual do emprego pode ser descrita com a imagem de um número menor de pessoas, que estão ganhando menos para fazerem, desgastadas, mais atividades. Por sua vez, a realidade dos ganhos financeiros aumenta a distância que separa os ricos e os pobres, os que têm acesso à tecnologia sofisticada e condições de vida privilegiadas e uma imensa maioria que sobrevive em condições de miséria extrema ou sob estado de quase absoluta dependência e servidão (SADIR; BIGNOTTO; NOVAES LIPP, 2010).

O fato de muitas organizações optarem pela contratação em regime temporário, com o intuito de assegurar maior flexibilidade e minimização de custos administrativos, bem como de mão de obra, pode ser concebida como um elemento maximizador do estresse e a minimização do bem-estar dos empregados. Primeiramente, os empregadores fazem menores investimentos nestes colaboradores no que tange o aspecto salarial e demais benefícios, e em questão de oportunidades de promoção e formação. Por outro lado, tais trabalhadores por vezes possuem condições piores de trabalho e menor autonomia, rotinas mais monótonas, baixas possibilidades de emprego de suas competências, menor influência em decisões, piores condições de infraestrutura e pouco apoio, seja por colegas permanentes ou sindicatos (FILHA, MARIZA; DE SOUZA; GUILAM, 2013).

Destaca-se ainda que tais colaboradores vivenciam situações de emprego com alta tensão, haja vista as grandes exigências e baixo controle.

As grandes exigências, nesse contexto, estão relacionadas à constante busca de nova colocação no mercado de trabalho, ou esforço para garantir o atual emprego, esforço em obter uma elevada avaliação de desempenho, bem como, por vezes, esforço em conquistar equilíbrio nas exigências de vários empregos. Já o baixo controle tem a ver com o panorama incerto e inseguro com relação a ter garantido o seu emprego ou não, e também aos termos e condições do emprego (FILHA, MARIZA; DE SOUZA; GUILAM, 2013).

Os gestores das empresas enfrentam dificuldades para preservar acordos de confiança, franqueza, transparência e respeito, o que é de grande relevância para o clima organizacional e para a produtividade da organização. Hoje se torna indispensável que a empresa planeje e coloque em prática ações que viabilizem o bem-estar físico, emocional e social de seus funcionários, promovendo a motivação das equipes visando a melhoria da produtividade (ALMARIO et al, 2019).

A confiança na empresa está vinculada a níveis de satisfação no trabalho, absenteísmo e nível de comprometimento, e que a confiança no supervisor possui uma forte relação com o desempenho diário.

Quando os gestores agem com retidão com seus colaboradores, revelam que valorizam cada ser humano e viabilizam as condições para sua saúde e seu crescimento profissional. Entretanto, quando não mantêm compromissos responsáveis entre a organização e o indivíduo, a probabilidade de desgaste físico e emocional aumenta (MARRAS; VELOSO, 2011).

O desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios, necessidades e expectativas pessoais abre caminho para o desgaste físico e emocional. A reduzida realização profissional é consequência da falta de recursos pessoais e/ou de condições organizacionais que interferem tanto no desenvolvimento da exaustão como no baixo comprometimento com os objetivos propostos pela empresa (CANOVA; PORTO, 2010).

Dentre os agentes estressantes no ambiente de trabalho, destacam-se: demandas acima das condições efetivas de produção ou prestação de serviços de qualidade; pouco reconhecimento profissional; reduzida participação nas decisões organizativas de gestão e planejamento; longas jornadas de trabalho; dificuldades de promoção; exposição constante ao risco e periculosidade (sobretudo em algumas especialidades); pressão do tempo e atuações

de urgência; problemas de comunicação; competição no ambiente laboral; e excesso de burocracia (CANOVA; PORTO, 2010).

Pensar acerca de tais fatores desencadeantes de estresse no ambiente de trabalho leva a necessidade de se refletir acerca da qualidade de vida no trabalho e de quais intervenções podem ser realizadas para promoção desta (CANOVA; PORTO, 2010).

2.2 A Qualidade de Vida No Trabalho

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT é bastante abrangente, Limongi- França (2012, p. 06) afirma que o seu conceito engloba “desde cuidados médicos determinados pelas legislações de saúde e segurança, até as atividades voluntárias dos colaboradores e empregadores nos âmbitos de lazer, motivação, entre outros.”

A autora ressalta ainda que grande parte dessas abordagens resulta em um debate das condições de vida e do bem-estar dos indivíduos, comunidade e grupos, até mesmo do planeta e sua inserção no universo.

A discussão sobre a QVT se baseia no bem-estar e análise do que se pode fazer no intuito de atender as expectativas desenvolvidas tanto por quem é responsável pela gestão das ações de Qualidade de Vida no Trabalho como para os colaboradores.

Diversos são os aspectos desencadeadores de ações de Qualidade de Vida no Trabalho, sendo que estes estão ligados ao atendimento de necessidades, no tocante da preservação pessoal e da sobrevivência do ser humano. Todavia, a ampla discussão a este respeito é relativamente recente. Em alguns países, as demandas de Qualidade de Vida no Trabalho são chamadas de condições de trabalho (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

Para Wether e Davis apud (MASSOLLA; CALDERARI, 2011) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é muito amplo, tendo em vista que o trabalho representa além do rendimento financeiro o meio de suprimento das necessidades, refletindo na qualidade de vida. Ressalta ainda que a Qualidade de Vida no Trabalho é um equilíbrio entre as atividades no trabalho e a vida pessoal, bem como da conciliação da produtividade com a QV. Seu estudo sugere oito medidas que impactam a QVT, a saber:

Compensação justa; condições de trabalho; utilização e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento e segurança;

integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida (DAVIS APUD MASSOLLA; CALDERARI, 2011, p. 12)

Krone et al., (2013) diz que a satisfação no trabalho está vinculada a satisfação e qualidade de vida pessoal, uma influenciando a outra.

Dolan apud (ALVES, 2011, p. 61) contribui com o conceito de QVT ao afirmar que esta trata-se de

Um conceito e filosofia com enfoque voltado a melhoria da vida dos colaboradores no interior das organizações, de forma que estes se envolvam e se satisfaçam mais no trabalho e em menor proporção em estresse e exaustão. Diz respeito a um método pelo qual todos os integrantes da empresa, através dos canais de comunicação abertos e adequados percorrem para o alcance deste objetivo, tendo voz nas decisões que impactam suas funções, principalmente, e o ambiente de trabalho como um todo. Neste sentido a QVT representa uma administração na qual todos possuem um sentimento de posse, autocontrole, responsabilidade e maior a si mesmo.

Para Rodrigues et al. (2013, p. 33) a Qualidade de Vida no Trabalho exige a combinação de quatro aspectos e percepções dos colaboradores no que tange a organização, a saber:

Percepção de apoio e cuidado com a organização: benefícios sociais, como plano médico, transporte, entre outros;
Necessidade de as organizações simplificarem a vida dos funcionários: conveniências, convênios de descontos, parcerias, entre outros;
Realização de desejo pessoal: Horários flexíveis, sala de descompressão, atividades anti estresse, entre outros;
Preservação de bons relacionamentos pessoais: reconhecimento, transparência, clima organizacional agradável.

De acordo com Sant'Anna; Kilimnik (2012), a QVT é debatida nas literaturas na esfera organizacional e acadêmica desde a década de 50 quando Eric Trist e colaboradores desenvolveram em Londres estudos referentes a organização no trabalho, buscando agrupar a conexão sujeito- trabalho- organização com embasamento na avaliação e reorganização da atividade, com objetivo de transformar a vida dos trabalhadores em algo benéfico.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é tratado sob vários aspectos. Um dos precursores no estudo da QVT Louis Davis, desenvolveu nos anos 60/ 70 um projeto sobre desenho de cargos. A concepção do mesmo para a Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito à atenção com o bem-estar geral e com a saúde dos funcionários ao desenvolverem suas atividades. Outros autores também trabalharam suas concepções sobre a QVT, como Chiavenato apud (KUROGI, 2015, p. 63) que basearam a QVT em quatro aspectos:

- 1° tem base na colaboração dos trabalhadores nas decisões da corporação;
- 2° Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e dos grupos autônomos de trabalho;
- 3° A inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional
- 4° Melhorias no ambiente de trabalho no que diz respeito às condições físicas e psicológicas, como também, no horário

Os autores defendiam que ao ponto que esses aspectos fossem colocados em prática haveria uma melhora significativa da QVT. Para Walton apud (KUROGI, 2015, p. 63)

“A ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional”.

Ribeiro; Santana (2015, p. 78) ressaltam as práticas usadas pelas empresas e que se integram em ações com vistas a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para eles um concomitante de características analisa a Qualidade de Vida no Trabalho com a existência de um determinado conjunto de práticas e condições da organização, como: “cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante.”

Deste modo evidencia-se que existem muitos aspectos comuns nas concepções de Qualidade de Vida no Trabalho dos diversos autores citados neste trabalho. O que se destaca em todas as concepções apresentadas até o momento é o caráter humano nas relações de trabalho, ou seja, o bem-estar, a equi-

dade, práticas saudáveis, gestão participativa, reconhecimento, desenho de cargos, remuneração justa, entre outros elementos, com vistas a atender as necessidades dos trabalhadores.

3. Metodologia da pesquisa

A presente investigação é de natureza qualitativa, baseada no método de pesquisa bibliográfico. De acordo com Sá-Silva et al (2008) este método oportuniza o entendimento maior dos objetos de pesquisa, os quais pedem contextualização histórica e sócio cultural.

Já a pesquisa qualitativa tem como princípios de acordo com Minayo (2012) são: Conhecimento das estruturas das pesquisas qualitativas. Seu insumo é formado por um concomitante de fundamentos no qual as concepções se complementam: experiência, vivência, senso comum e ação.

E ainda de acordo com a autora a locomoção que aponta toda abordagem ou pesquisa se alicerça em compreender, interpretar e argumentar.

Passando pela definição do objeto em formato de um questionamento, uma problematização e a partir disso o objeto deve ser transformado em produto científico por meio de investigação com base em pesquisas bibliográficas, sendo importante delinear as estratégias, ir a campo informalmente e também com informações teóricas e hipóteses, no entanto pronto para realizar questionamentos.

A análise de dados oriundo do referencial teórico foi feito por meio da análise temática de acordo com Gomes (2002) e Minayo (2004) a observação temática engloba três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação.

Em suma, pesquisar referente a observação de conteúdo e fundamental para o desenvolvimento da pesquisa, haja visto que apresenta o papel de diferenciar as instituições e hipóteses, oportunizando que as interpretações sejam qualificadas transformando-se em definitivas, em outras palavras, propõe ultrapassar o senso comum e alcançar uma posição de conhecimento mais profundo, pois através desta o investigador tem a capacidade de articular “[...] a superfície dos textos descrita e analisada com os fatores que determinam suas características: variáveis psicossociais, contexto cultural, contexto e processo de produção da mensagem.” (MINAYO; 2002; p.203;).

3.1 Materiais e Métodos

A pesquisa realizou-se por meio da consulta de materiais pertinentes ao tema em acervo concreto, bibliotecas virtuais e na base de dados do Google

Acadêmico, utilizando como descritores as palavras: Estresse ocupacional; Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalho e saúde mental.

Como critério de inclusão optou-se por publicações de 2010 a 2019 e trabalhos publicados em língua portuguesa. A escolha desse banco de dados ocorreu por ser um espaço de amplo alcance, fácil acesso e gratuito a periódicos indexados e reconhecidos academicamente, revelando-se uma rica fonte de busca a todos que possuem acesso à internet.

Com o intuito de realizar um levantamento que representasse a produção científica brasileira, todos os estudos publicados entre 2010 e 2019 foram considerados válidos para uma análise inicial.

4. Discussão dos resultados

É evidente que a globalização e os processos de trabalhos dos dias de hoje convergiram de modo inevitável em condições prejudiciais à saúde dos trabalhadores, contudo talvez seja um equívoco generalizar o trabalho, em si mesmo, isto é, relacionar de modo geral o trabalho a consequências negativas. Até porque verifica-se que o desemprego e o fato de não trabalhar também pode causar danos à saúde.

Contudo, ao realizar uma busca na base de dados do Google Acadêmico no período de 2010 a 2019 com o descritor estresse ocupacional retornaram 15.600 publicações, em sua grande parte relacionada a ocupações que oferecem maior pressão, risco à vida e maiores responsabilidades, entre eles: policiais, enfermeiros, professores e médicos.

Já com o descritor Trabalho e saúde mental, retornaram da busca aproximadamente 26.400 publicações considerando o mesmo período e base de dados.

No que tange o descritor Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando os mesmos critérios de busca mencionados anteriormente retornaram aproximadamente 420.000 publicações.

Estes números apontam que este tema trata-se de um assunto de relevância haja vista os impactos nas diversas esferas da vida humana e organizacional.

De acordo com a publicação realizada pela revista virtual *Época Negócios*, no ano de 2016, 75,3 mil foi o número de afastamentos de funcionários em virtude de depressão, recebendo inclusive auxílio doença em situações episódicas ou recorrentes. Isto significa 37,8% do total de todas as licenças no ano de 2016 por conta de transtornos mentais e comportamentais, que abrangem também o estresse, ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao consumo de álcool e cocaína.

Soares et al (2019, p. 39) alerta que de todos os motivos que provocam o afastamento do trabalhador da empresa, a depressão aparece na vigésima posição, motivadas pela falta de qualidade de vida no trabalho. Ou seja, ela está entre os motivos que mais geram concessão de auxílio-doença acidentário – quando a pessoa é afastada da atividade por mais de 15 dias.

Corroborando com as ideias de Santos et.al (2010), Costa (2013) concebe que na sociedade contemporânea o estresse tem se apresentado um problema de saúde muito comum, alcançando o marco de 40% na população de São Paulo, estes autores reforçam suas crenças de que as transformações no estilo de vida dos indivíduos, fazendo com que se tornem debilitadas e com maior vulnerabilidade ao estresse.

Tais resultados apontam para a mesma direção dos achados das literaturas citadas ao longo deste trabalho, isto é, o estresse ocupacional necessita de um olhar atento para que sejam tomadas as medidas necessárias de prevenção e intervenção.

4.1 Intervenções para minimizar o estresse e potencializar a Qualidade de Vida no Trabalho

Durante a pesquisa, entre os resultados práticos encontrados, dependendo do estágio de agravamento da situação e das manifestações pessoais, intervenções no nível individual somadas às intervenções no nível grupal e organizacional potencializam as possibilidades de êxito (VASCONCELOS, 2012).

Outra forma de conceber os tipos de intervenção é agrupá-las em primária, secundária e terciária. A primária corresponde a que tenta mudar os estressores organizacionais presentes no trabalho. Neste caso, pode ser realizado, por exemplo: redefinição de tarefas, mudanças do ambien-

te ergonômico, dar ao trabalhador maior poder de decisão e autoridade, horários flexíveis, entre outros. Na prevenção secundária, há uma busca por amenizar a intensidade dos sintomas do estresse presente antes que doenças se manifestem. Já a prevenção terciária refere-se ao tratamento das doenças que têm em sua origem a contribuição do estresse e que já se manifestaram. Isso é realizado, normalmente, encaminhando os colaboradores afetados a profissionais da saúde física ou mental (BATISTA, 2012).

A busca por procedimentos de comunicação claros, construção do desempenho individual e coletivo e descrições precisas de trabalho podem ser realizadas no nível estrutural. Trabalhadores que exibem sintomas de desgaste podem receber atenção imediata e são sinalizadores da necessidade de intervenções. O estabelecimento de um programa de intervenção nos âmbitos decisórios é, sem dúvida, o mais relevante, pelo seu caráter eminentemente preventivo. Pode ocorrer, também, a necessidade de intervenção em grupos menores, justificada pela premência de soluções para um ou alguns setores. (CARNEIRO et. Al, 2012).

Procedimentos de intervenção são executados para auxiliar as pessoas a enfrentarem de modo mais efetivo o estresse. Em geral, incluem cuidados com a ingestão de alimentos, exercícios físicos, elaborações cognitivas, treino de assertividade, treino de relaxamento e outros. As intervenções em grupos visam ajudar os trabalhadores a desenvolver maior suporte social tanto no trabalho como em outros ambientes de convívio. Podem incluir treinamento do gestor, treinamento da equipe, treinamento de sensibilização, aconselhamento familiar e outros. No nível organizacional, as intervenções melhoram as condições gerais de trabalho. Podem propor reduções nas condições de risco do ambiente físico, planos de carreira adequados, melhor uso da tecnologia e alterações ergonômicas, enriquecimento do trabalho e processos de decisão aprimorados (VASCONCELOS, 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou que o estresse tem sido um problema manifestado no meio organizacional. Este muitas vezes encontra suas raízes em questões relacionadas a forma que o gestor conduz seus funcionários, metas, pressões por resultados, falta de autonomia para realizar as atividades, clima organizacional, jornadas muito extensas de trabalho, falta de reconhecimento, crise econômica, desemprego, entre outros fatores, além da predisposição do indivíduo para o estresse.

A seleção dos procedimentos e alternativas de intervenções são realizadas mediante a análise ou diagnóstico, linha de base ou caracterização preliminar do ambiente de trabalho. A cultura organizacional possui relevância fundamental, pois são os valores culturais que estão na natureza das atitudes e condutas prevalentes e recorrentes nomeio organizacional. Entre tais valores, há uma tendência de atribuir o estresse a pessoas e subestimar as fontes estressoras organizacionais. As intervenções têm resultado em melhoria da produtividade, do desempenho, da saúde da coletividade e a redução de custos.

Entre as alternativas de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho, está a criação de um ambiente de participação e integração sempre com vistas ao atendimento das necessidades dos colaboradores. Os gestores imediatos têm o papel de desenvolver um ambiente no qual os indivíduos possam ter bem-estar.

As expectativas das organizações com relação aos colaboradores precisam ser claras para os mesmos. A Estratégica da Qualidade de Vida no Trabalho é motivada por diversos fatores: aumentar a produtividade, garantir a competitividade, modernizar a gestão de pessoas, trabalhar a imagem institucional em face da exigência da responsabilidade social, cobrada dos clientes e da comunidade. Novos desafios se impõem à QVT, principalmente no tocante ao comprometimento da alta direção no estabelecimento sistemático, contínuo e mensurável de suas estratégias.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMARIO, Alan, et al. Estresse na sala de aula: a importância de fazer o que se gosta no trabalho do docente universitário. *Revista da Universidade Ibirapuera* Jan/Jun, n. 17, p. 8-19, 2019.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *InterfacEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011.

BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; DA COSTA PIMENTA, Roberto. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes?. *Revista de Administração Pública*, v. 45, n. 3, p. 751-774, 2011.

BATISTA, José Mauro Ruiz. A influência da liderança na motivação da equipe. *Revista Eletrônica Novo Enfoque*, v. 13, n. 13, p. 195-206, 2011.

CANOVA, Karla Rejane; PORTO, Juliana Barreiros. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, v. 11, n. 5, 2010.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de burnout: o estresse ocupacional do professor. Canoas: ed. ULBRA, 2010.

CARNEIRO, Técia Maria Santos et al. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. *Revista Brasileira de qualidade de vida*, v. 4, n. 1, 2012.

COSTA, Tatiane Claudino da. A influência dos horários de trabalho (horário normal e horário por turnos) na qualidade de vida no trabalho e engagement profissional. 2013. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico do Porto. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

ÉPOCA NEGÓCIOS. Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016. Agência O Globo, 2016. Disponível em: <https://epo-canegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

FILHA, Mariza Miranda Theme; DE SOUZA COSTA, Maria Aparecida; GUILAM, Maria Cristina Rodrigues. Estresse ocupacional e autoavaliação de saúde entre profissionais de enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 21, n. 2, p. 475-483, 2013.

GOMES, Romeu. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa Social (Org.). Teoria, Método e Criatividade*, Petrópolis: Vozes. 2002.

KRONE, Daniela et al. Qualidade de vida no trabalho. *Anais da Mostra Científica do Cesuca*, v. 1, n. 7, p. 1-15, 2013.

KUROGI, Marcia Sumire. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. *Revista de Ciências Gerenciais*, v. 12, n. 17, p. 63-76, 2015.

- MARRAS, Jean; VELOSO, Henrique. Estresse ocupacional. Elsevier Brasil, 2011.
- MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. Qualidade de vida no trabalho. III Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano, p. 1-11, 2011.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3):621-546, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v17n3/v17n3a07>. Acesso em 17 de ago. de 2019.
- NIPO BEZERRA, Francimar; MARQUES DA SILVA, Telma; PINHEIRO RAMOS, Vânia. Estresse ocupacional dos enfermeiros de urgência e emergência: Revisão Integrativa da Literatura. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 25, n. 2, 2012.
- RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Rev Iniciação Cient*, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.
- RODRIGUES COSTA SCHMIDT, Denise et al. Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. *Revista brasileira de enfermagem*, v. 66, n. 1, 2013.
- SANTOS, Ana Flávia de Oliveira et al. Profissionais de saúde mental estresse e estressores ocupacionais em saúde mental. *Psicologia em Estudo*, v. 15, n.2, p. 245-253. 2010.
- SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; NOVAES LIPP, Marilda Emmanuel. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, v. 20, n. 45, 2010.
- SANT'ANNA, Anderson; KILIMNIK, Zelia. Qualidade de Vida no trabalho. Elsevier Brasil, 2012.
- SÁ-SILVA, Jackson Ronie Sá; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDAN, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*. Rio Grande do Sul. Ano I - Número I - Julho de 2009. Disponível em: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/6-14-1-PB.pdf>. Acesso em: 20 de ago. de 2019.
- SOARES, Camila et al. Qualidade de vida no exercício da docência de ensino superior: adaptação do modelo de Walton para análise de resultados. *Revista da Universidade Ibirapuera Jan/Jun*, n. 17, p. 38-46, 2019.
- VASCONCELOS, Patricio Henrique et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. *RAI-Revista de Administração e Inovação*, v. 9, n. 2, p. 79-97, 2012.

Importância da Multidisciplinaridade nos cursos de Odontologia

Guilherme Teixeira Coelho Terra¹, Vera Helena Teixeira Coelho Terra², Vanda Beatriz Teixeira Coelho Domingos³, Vanessa Ferriello

4

¹ Universidade Ibirapuera - UNIB
Av. Interlagos, 1329 – São Paulo/SP

² ³Sociedade Paulista de Ortodontia
drguilhermeterra@yahoo.com.br

Resumo

Mediante a complexidade do ensino de química e ciência e a necessidade de reduzir resíduos, os educadores que lecionam essas disciplinas devem agir como facilitadores utilizando a experimentação e contextualização dos conceitos, dessa forma pode-se encontrar uma melhoria no ensino-aprendizagem, promovendo uma interface entre a disciplina estudada e os conceitos ambientais. Esse trabalho mostra que por meio de materiais simples o professor pode elaborar uma aula prática e explicando vários conceitos teóricos, satisfazendo assim a proposta curricular do ensino de química e ciência, mostrando que é possível promover um trabalho interdisciplinar focando o desenvolvimento cognitivo do educando.

Palavras-chaves: Educação Ambiental; Ensino-aprendizagem; Reutilização.

Abstract

By means of the complexity of teaching chemistry and science and the need to reduce waste, educators who teach these disciplines should act as facilitators using the trial and contextualization of concepts, it is possible an improvement in teaching and learning, providing an interface between discipline studied and environmental concepts. This paper shows that using simple materials the teacher can elaborate a practical lecture explaining various theoretical concepts, thus satisfying the curriculum of teaching chemistry and science, showing that it is possible to promote an interdisciplinary work focusing on the cognitive development of learners.

Keywords: Environmental Education, Teaching and learning; Reuse.

1. Introdução

No decorrer das últimas décadas, os cursos de graduação em Odontologia, sentiram a necessidade de oferecer informações aos acadêmicos da importância de uma visão mais completa e complexa no atendimento e tratamento do paciente da clínica odontológica.

A multidisciplinaridade dentro da Odontologia se transformou em um fato consumado. Sabemos que uma porcentagem bastante grande dos pacientes das clínicas odontológicas é portador de algum tipo de disfunção neuromotora do Sistema Estomatognático, sendo a relação fundamental entre a Odontologia e a Fonoaudiologia está explicada através de conceitos anatômicos e funcionais.

O órgão principal de atuação do Cirurgião Dentista é a boca, a qual é bastante dinâmica e passa por inúmeras transformações no decorrer da vida do indivíduo. Ela faz parte desse importante sistema e realiza diversas funções vitais como a respiração, a mastigação, a sucção e a deglutição. A fala é outra importante função desempenhada pelo órgão boca e é fundamental para o convívio social e profissional do indivíduo. Enxergar o paciente como um todo nos leva com mais segurança a atingir o sucesso esperado nos tratamentos odontológicos. Entender que o atendimento do paciente com alterações buco-faciais é bastante complexo, e que muitas vezes necessita da participação de equipes multidisciplinares. Isto seria muito mais fácil e evidente se essas informações viessem desde o início da formação do Cirurgião Dentista.

Devemos sempre lembrar o importante papel que a Odontologia tem na Área da Saúde, a Prevenção. Sabemos hoje, que com o esforço de equipes multidisciplinares isso se torna mais efetivo e abrangente, motivo este, que foi o estímulo para a realização desse trabalho.

A proposta da presente pesquisa é avaliar como o graduando em Odontologia enxerga a importância da proposta multidisciplinar, Odontologia-Fonoaudiologia, nos cursos de graduação de Odontologia para o atendimento e tratamento do paciente da clínica Odontológica.

2. Materiais e Métodos

Foi aplicado, aos alunos do 2º ao 5º ano do curso de Odontologia da Universidade Ibirapuera, que quiseram participar da pesquisa, um questionário contendo 10 (dez) questões simples. O conteúdo tinha como objetivo indagar, individualmente, o conhecimento da necessidade de conceitos e atuações multidisciplinares Odontologia-Fonoaudiologia, dentro de sua formação como Cirurgião Dentista.

Os participantes receberam um termo de

consentimento livre e esclarecido que foi lido e assinado.

Esse procedimento ocorreu em uma única sessão e foi por mim distribuído, autor do presente estudo, em envelope fechado. A devolução desse envelope ao pesquisador foi realizada da mesma maneira que foi entregue, em envelope fechado e sem nenhuma identificação. Os participantes foram informados que os resultados deste estudo poderão ser publicados em periódicos científicos sem menção de qualquer dado que identifique suas participações.

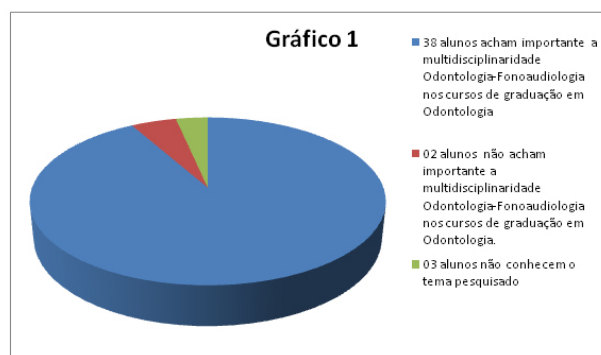
A resposta foi analisada subjetivamente por um fonoaudiólogo especialista em Motricidade Oral e o resultado obedecia aos seguintes aspectos:

- Aham importante a multidisciplinaridade Odontologia-Fonoaudiologia.
- Não acham importante a multidisciplinaridade Odontologia-Fonoaudiologia.
- Não conhecem o assunto.

3. Resultados

As respostas foram analisadas pelos autores levando-se em conta a prevalência e a relevância.

Os resultados obtidos estão expressos no Gráfico a seguir (Gráfico 1):



4. Discussão

Com base na literatura consultada e nos resultados obtidos, passamos a interpretação desta pesquisa.

É interessante perceber que desde o início da formação acadêmica em odontologia, um número bastante significativo dos participantes desta pesquisa, já percebem a necessidade de formar íntimas relações com outras áreas, concordando com Coelho & Terra (2004).

A relação com a fonoaudiologia permitiria um melhor atendimento aos pacientes das diferentes clínicas odontológicas, dando base para diagnósticos mais precisos e completos (TUMENAS, 2003).

Terra & Durão (2004) afirmaram que os responsáveis pela formação do futuro cirurgião dentista conseguem hoje, de forma satisfatória, transmitir aos alunos dos cursos de odontologia a importância da multidisciplinaridade, o que concorda com os resultados deste trabalho. Afirmam ainda elas que uma porcentagem bastante elevada dos pacientes das clínicas odontológicas, é portador de algum tipo de disfunção neuro motora do sistema estomatognático.

Os resultados obtidos vão de encontro com o que a grande maioria dos autores pesquisados. São unânimes em lembrar que sendo a boca órgão comum de tratamento tanto para dentistas como para fonoaudiólogos, cuidados especiais devem ser tomados (TERRA et al., 1995; PADOVAN 1996; MARCHESAN & BIANCHINI 1998; LUSARGHI, 1999; KÖHLER, 2000; COELHO & TERRA, 2004). Concordamos com Tumenas (2003) quando afirma que não se pode mais conceber a Odontologia como uma profissão mecanicista. Obtivemos como resposta de acadêmicos em Odontologia o que ela nos alerta quando afirma ser de importância visível o conhecimento integrado dos odontólogos a outras especialidades da área da saúde, para que possam, quando necessário, encaminhar o paciente da clínica odontológica para outras especialidades médicas.

Em nossa pesquisa realizamos uma análise dos resultados baseados em respostas a 10 questões diretas e apenas detectamos, como era nosso propósito, o conhecimento geral da importância do tratamento multidisciplinar Odontologia-Fonoaudiologia. Não foi, portanto possível, detectar profundamente como se dá essa relação. Para nós já foi de grande valia os resultados obtidos nessa pesquisa centrada em um único curso de Odontologia. Propomos que outros alunos de outros cursos de Odontologia, em outras escolas, sejam também investigados sobre o tema, a fim de que a Fonoaudiologia possa cada vez mais contribuir na formação de outros futuros profissionais, como nossa Universidade há tanto vem fazendo.

Acreditamos ser pertinente lembrarmos a afirmação de que a oclusão é resultado de contatos dentários. Maloclusão e alterações funcionais implicam em compromissos na articulação têmporo mandibular (ATM). Para a realização das funções do sistema estomatognático, dentro da normalidade é necessário uma correta avaliação, diagnóstico e tratamento que levaria a um mínimo de adequação e harmonia entre as estruturas envolvidas (SIMÕES, 1996; LUSVARGHI, 1999; BIANCHINI, 2001).

A elevada prevalência de indivíduos que considera a multidisciplinaridade Odontologia-Fonoaudiologia importante na formação do dentista, foi justificada por Marchesan & Bianchini (1998) e Terra & Durão (2004) quando recordam a evolução notória da Motricidade Oral dentro da Odontologia, com a criação desta área de especialidade na Fonoaudiologia, através da Resolução n 147/96. Associamos esse aumento da consciência dos profissionais da Odontologia, a grande evolução que essa área teve, devido também a criação científica de um Comitê de Motricidade Oral que a define, em 2001/2002, como: "Motricidade Oral é o campo da Fonoaudiologia voltado para o estudo /pesquisa, prevenção, avaliação diagnóstico, desenvolvimento, habilitação aperfeiçoamento e reabilitação dos aspectos estruturais e funcionais das regiões orofacial e cervical".

A Motricidade Oral iniciou seu trabalho primeiro dentro das especialidades odontológicas de pediatria e ortodontia. A atuação hoje do fonoaudiólogo se estende a outras clínicas odontológicas como: triagem, oclusão (ATM), buco maxilo facial (cirurgia ortognática, traumas da face oncológica), Periodontia (respiradores bucais, pressionamento atípico de língua), ortopedia facial, próteses (parciais ou totais), etc... (TERRA & DURÃO, 2004).

Isto vem de encontro com o publicado por Tumenas (2004) que enfatiza que até uma década atrás, a Odontologia sempre foi uma profissão exercida solitariamente no consultório. Diz ela ainda que, os tempos mudaram, e hoje acredita que o Cirurgião-Dentista, pode e deve ter uma visão mais integral do paciente da Clínica Odontológica.

Podemos perceber com base na literatura estudada e na análise dos questionários respondidos que alterações mastigatórias estão intimamente relacionadas a alterações na oclusão e a sinais e sintomas clínicos evidentes confirmando o que Planas (1988) nos afirma em sua histórica frase: "Todos os problemas do Sistema Estomatognático, salvo raras exceções têm como causa etiológica atrofia funcional mastigatória. Complementa ainda Simões (1996) dizendo que "A oclusão é resultado do controle neuromuscular do sistema mastigatório".

Não podemos neste tópico, deixar de comentar o que Padovan, em 2004 afirma: "Atualmente não resta a menor dúvida quanto à importância da atuação de um profissional especializado na reeducação mioterápica em pacientes submetidos a programas normalizadores de deformações

dento faciais”. Essa atuação inicialmente se deu com a ortodontia preocupada com as recidivas após o tratamento ortodôntico das maloclusões. Importância essa é complementada por Yashiro & Takada (2002), quando lembram que a função da língua nas maloclusões com mordida aberta é reconhecidamente fundamental ao contribuir para o desenvolvimento do espaço aberto.

Lusvarghi (1999) associa as alterações respiratórias dos pacientes da clínica odontológica com o compromisso na eficácia mastigatória. Lembra ainda que o Cirurgião-Dentista seja um dos primeiros profissionais da área da saúde a ter contato com a boca do paciente, e conseqüentemente é quem pode se deparar com a existência de patologias respiratórias (TERRA et al, 1995; PADOVAN, 1996).

É interessante reconhecer a preocupação hoje da área Odontológica e suas interfaces multidisciplinares com a Médica (Otorrinolaringologia e Pediatria), e a Fonoaudióloga no atendimento do paciente com disfunção respiratória. Diversos autores reforçam a necessidade de tratamento multidisciplinar e precoce nesses pacientes (TERRA et al., 1995; PADOVAN, 1996; LUSVARGHI, 1999; SALIBA et al., 1999; CINTRA, CASTRO & CINTRA, 2000; COELHO & TERRA, 2004; GURFINKEL, 2004).

Existiu um consenso entre praticamente todos os autores citados quanto à associação, de mais de uma alteração de função do sistema estomatognático em um número muito grande de pacientes que procuram tratamento odontológico. Forma e função estão intimamente relacionadas: “A função cria o órgão e o órgão proporciona a função” (PLANAS, 1988).

Alterações associadas das funções do sistema estomatognático de respiração sucção, mastigação, deglutição, fala e oclusão aparece muitas vezes em graus e proporções diferentes, mas sempre existem, justificando nossa preocupação em realizar essa pesquisa. Quem sabe com isso, uniremos esforços no sentido de um crescimento cada vez maior da consciência da necessidade de tratamentos multidisciplinares. Plainfield (1977) enfatiza a importância uma visão multidisciplinar Odontologia-Fonoaudiologia em pacientes da clínica de prótese afirmando que a face e todo organismo passam por um processo de crescimento e evolução, que envolve uma constante readaptação das estruturas ósseas, musculares e funcionais, na busca de um equilíbrio. A perda total ou parcial dos elementos dentários propicia alterações em todo o sistema estomatognático, o que implica em uma série de mudanças na relação maxilo-mandibular, na forma das estruturas ósseas e provoca alterações neuromusculares que dificultam as funções de deglutição, mastigação e fala, fatores esses que podem interferir na adaptação das próteses dentárias.

Conhecendo e acreditando no importante papel

que o dentista tem, como profissional da Área da Saúde, não só na correção como na prevenção de disfunções do sistema estomatognático bucofaciais, diversos autores (RAMOS-JORGE et al., 2000; TOMITA et al., 2000; BRAGHINI et al., 2001) concordam que um trabalho de orientação de aleitamento preveniria uma porcentagem bastante elevada de problemas morfofuncionais da face humana.

5. Conclusões

Diante dos resultados obtidos e das discussões desenvolvidas, pode-se propor algumas considerações sobre a casuística estudada:

- A significativa maioria dos indivíduos pesquisados, não só conhece a multidisciplinaridade entre a Odontologia e a Fonoaudiologia, como enxergam de extrema importância que exista desde o início de sua formação.
- Os alunos enxergam a necessidade de conhecimentos e da atuação multidisciplinar entre a Odontologia e a Fonoaudiologia, em várias clínicas odontológicas que compõem a profissão.
- A evolução da Motricidade Oral nas últimas décadas ocorreu em sintonia com a visão mais integral e holística adotada hoje pela Odontologia.

6. Referências Bibliográficas

BIANCHINI, E. M. G.; MARQUESAN, I. Q.; HANAMAYAMA, E. M.; et al. Avaliação fonoaudiológica da motricidade oral - Distúrbios miofuncionais, orofaciais ou alterações adaptativas. Rev. Dental Press Ortodontia e Ortopedia facial, v. 6, p. 73-82, 2001.

BRAGHINI, M.; DOLCI, G. S.; FERREIRA, E. J. B.; DREHMER, T. M. Relação entre o aleitamento materno, hábitos de sucção, forma do arco e profundidade do palato. Ortodontia Gaúcha, Porto Alegre, v. 6, n. 1, p.57-64, jul./dez. 2001.

CINTRA, C. F. S. C.; CASTRO, F. F. M.; CINTRA, P. P. V. C. As alterações faciais apresentadas em pacientes respiradores bucais. Rev. Bras. Alerg. Imunopatolog. v.23, n.2, p. 78-83, 2000.

COELHO, M. F.; TERRA, V. H. T. C. Implicações clínicas em pacientes respiradores bucais. Rev.

Bras. Patologia Oral. v. 3, n. 1, p. 17-19, 2004.

GURFINKEL, V. K. Motricidade Orofacial. Respiração oral - propostas de terapia. São Paulo: Pulso Editorial; p.31-39, 2004.

KÖHLER, N. R. W. Distúrbios miofuncionais: considerações sobre seus fatores etiológicos e consequências sobre o processo de crescimento/desenvolvimento da face. Rev. Dent Press Ortodont Ortop Facial, Maringá, v. 5, n. 3, p. 66-79, maio/jun. 2000.

LUSVARGHI, L. Identificando o respirador bucal. Rev. Assoc. Paul. Cir. Dent. v.53, n.4, p. 265-75. Jul/ago, 1999.

MARCHESAN, I. Q.; BIANCHINI, E. M. G. A Fonoaudiologia e a Cirurgia Ortognática, p. 353-362, São Paulo; Ed. Santos, 1998.

PADOVAN, B. A. E. Correlação entre Odontologia e Fonoaudiologia. J. Bras. Ortodontia e Ortopedia Maxilar. n. 2, p.72-77, 1996.

PLANAS, P. Reabilitação neuro oclusal. São Paulo. Ed. Médica e científica, 1988.

PLAINFIELD, S. Myofunctional therapy for complete denture patients. J Prosthet Dent, v. 38, n. 2, p. 131-137, Aug.1977.

RAMOS-JORGE, M. L.; REIS, M. C. S.; SERRA-NEGRA, J. M. C. Como eliminar os hábitos de sucção não nutritiva? J Bras Fonoaudiol, Curitiba, v.1, n.3. p.21-27, abr./jun. 2000.

SALIBA, C. A.; SALIBA, N. A.; MARCELINO, G.; et al. Saúde bucal dos idosos: uma realidade ignorada. Rev Assoc Paul Cir Dent, v. 53, n. 4, p. 279-282, jul./ago. 1999.

SIMÕES, W. A. Visão do crescimento mandibular e maxilar. J. Bras.Ortopedia Facial. v. 3, p. 9-15,1996.

TERRA, V. H. T. C.; DOMINGOS, V. B. T. C.; ROSELLA, M.; RUSSO, P. Correlazione tra fonoaudiologia e odontoiatria. Atualità Dentale. v. 29/30, p.18-23, 1995.

TERRA, V. H. T. C.; DURÃO, D. Motricidade Orofacial – como atuam os Especialistas. São Paulo: Pulso Editorial; p.47-56, 2004.

TOMITA, N. E.; SHEIHAM, A.; BIJELLA, V. T., FRANCO, I. J. Relação entre determinantes socioeconômicos e hábitos bucais de risco para más oclusões em pré-escolares. Pesq. Odont. Bras., São Paulo, v. 14, n. 2, p. 160-175, abr./jun. 2000.

TUMENAS, I. Por uma Odontologia de qualidade. Rev. Assoc. Paul. Cir. Dent. v. 57, n. 6, p. 403, 2003.

TUMENAS, I. A Fonoaudiologia em conjunto com a Odontologia. Rev. Assoc. Paul. Cir. Dent. v. 58, n. 3, p. 163, 2004.

YASHIRO, k.; TAKADA, K. Atividade do músculo da língua depois de tratamento Ortodôntico da mordida aberta anterior: relato de caso. J. Orthopedics-Orthodontics and Pediatric Dentistry. n. 06, p. 36-41, 2002.

Instruções Gerais - As colaborações devem necessariamente ser inéditas e destinadas exclusivamente à Revista da Universidade Ibirapuera.

As seguintes contribuições serão consideradas para publicação: trabalhos científicos originais, relatos de casos de interesse especial, notas técnicas (comunicações breves), revisões, editoriais (mediante convite dos editores), revisões de livros e cartas ao editor.

Reservam-se à Revista da Universidade Ibirapuera todos os direitos autorais do trabalho publicado, inclusive de tradução, sem remuneração alguma aos autores do trabalho.

Os artigos serão submetidos à revisão pelo Conselho Editorial e pelo Conselho Científico (revisão por pares). A decisão final de aceitação ou rejeição de artigos é tomada soberanamente pelo Conselho Editorial. Artigos serão considerados para publicação no entendimento de que não estejam submetidos simultaneamente para publicação em outra Revista, em qualquer idioma.

Os trabalhos não aceitos pelo Corpo Editorial serão devolvidos aos autores. Os conceitos emitidos nos trabalhos são de responsabilidade exclusiva dos autores, não refletindo a opinião do Corpo Editorial. À Revista reservam-se todos os direitos autorais do trabalho publicado, permitindo, entretanto, a sua posterior reprodução como transcrição e com a devida citação da fonte. A data de recebimento e aceitação do original constará, obrigatoriamente, no final do mesmo, quando da sua publicação. Quando houver experimentos realizados in vivo em homens ou animais, devem vir acompanhados com aprovação do Comitê de Ética que analisou a pesquisa. Os seres humanos não poderão ser identificados a não ser que tenham o consentimento por escrito. Os nomes dos autores devem aparecer apenas na página de título, não podendo ser mencionados durante o texto.

Submissão de Trabalhos - Os trabalhos devem ser apresentados em formato Word for Windows, fonte Arial, tamanho 12, espaçamento 1,5, tinta preta, páginas numeradas no canto superior direito. As páginas devem ser no formato A4, incluindo as referências, ilustrações, quadros, tabelas e gráficos. O número máximo de páginas por artigo é de vinte (20).

Os quadros, tabelas, gráficos e ilustrações devem estar em alta resolução, ser limitados ao mínimo indispensável, identificados e numerados consecutivamente em algarismos arábicos. No corpo do texto deve vir a posição aproximada para sua inserção.

Os trabalhos encaminhados podem ser escritos em português, espanhol ou inglês. Os artigos enviados em português e espanhol devem conter o resumo também em inglês (abstract). Abreviações oficiais poderão ser empregadas somente após primeira menção completa.

Deverão constar, no final dos trabalhos, o endereço completo de todos os autores, afiliação, telefone e e-mail para encaminhamento de correspondência pela comissão editorial.

Deverá constar, ainda, declaração assinada por todos os autores. Modelo segue no final deste arquivo.

Cabeçalho - Título do artigo em português (letras maiúsculas, em negrito, fonte Arial, tamanho 14 parágrafo centralizado).

Apresentação dos Autores do Trabalho - Nome completo, afiliação institucional (nome da instituição de vínculo (se é docente, ou está vinculado a alguma linha de pesquisa), endereço, cidade, estado e e-mail). Em fonte Arial, corpo 12, negrito.

Resumo e Abstract - É a apresentação sintetizada dos pontos principais do texto, destacando as considerações emitidas pelo autor. Para elaboração do resumo, usar no máximo 250 palavras. O resumo deve conter: tema, objetivos, metodologia e a principal conclusão, em português. Também deve estar em espanhol ou inglês.

Palavras-chave e Keywords - O número de descritores desejados é de no mínimo três e no máximo cinco, separadas por vírgula.

O Corpo do Texto - Os originais devem ser digitados em Word, fonte Arial, corpo 11, espaçamento de 1,5 e alinhamento justificado. Eventuais tabelas e ilustrações podem ser inseridas no próprio texto em alta resolução.

Introdução - Deve apontar o propósito do estudo, de maneira concisa, e descrever quais os avanços que foram alcançados com a pesquisa.

Discussão - Interpretar os resultados e relacioná-los aos conhecimentos existentes, principalmente os que foram indicados anteriormente na introdução. Essa parte deve ser apresentada separadamente dos resultados.

Referências e Citações - Citações: as citações podem ser diretas ou indiretas, sempre no mesmo idioma do texto submetido.

Citações diretas, literais ou textuais:

Inseridas no texto: As citações breves (até três linhas) são incluídas no próprio texto, entre aspas, no formato (AUTOR, data, página).

Em destaque: As citações com mais de três linhas aparecem em parágrafo(s) destacado(s) do texto corrido (com recuo na margem esquerda, corpo 11, em espaço simples entre linhas).

Citações indiretas: a fonte também deverá ser citada (AUTOR, data, página) dentro do próprio parágrafo em que estão expostas as ideias do autor ou no fim do mesmo sob forma de nota bibliográfica.

A revista adota as regras de trabalho científico da ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

Envio do Material

Acessar o site seer.unib.br

Clicar em Acesso, no menu abaixo do nome da revista

Se for o primeiro acesso, preencher os dados pessoais no item “Não está cadastrado? Cadastre-se no sistema”

Se já estiver cadastrado, basta preencher nome e senha.

Para submeter trabalhos, siga as demais instruções do próprio sistema.

Contato: revista@ibirapuera.edu.br

Revista da Universidade Ibirapuera

Av. Interlagos, 1329 – 4º andar

Campus Chácara Flora

São Paulo/SP 04661-100

(11) 5694-7900

revista@ibirapuera.edu.br

seer.unib.br

Declaração

Título do artigo

O(s) autor(es) abaixo assinado(s) submeto(emos) o trabalho intitulado acima à apreciação da Revista da Universidade Ibirapuera para ser publicado, declara(mos) estar de acordo que os direitos autorais referentes ao citado trabalho tornem-se propriedade exclusiva da Revista da Universidade Ibirapuera desde a data de sua submissão, sendo vedada qualquer reprodução total ou parcial, em qualquer outra parte ou meio de divulgação de qualquer natureza, sem que a prévia e necessária autorização seja solicitada e obtida junto à Revista da Universidade Ibirapuera. No caso de o trabalho não ser aceito, a transferência de direitos autorais será automaticamente revogada, sendo feita a devolução do citado trabalho por parte da Revista da Universidade Ibirapuera. Declaro (amos) ainda que é um trabalho original sendo que seu conteúdo não foi ou está sendo considerado para publicação em outra revista, quer no formato impresso ou eletrônico. Concordo (amos) com os direitos autorais da revista sobre o mesmo e com as normas acima descritas, com total responsabilidade quanto às informações contidas no artigo, assim como em relação às questões éticas.

Data: ___/___/___

Nome dos autores Assinatura
