

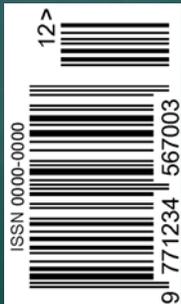
ISSN 2238-7706

SUPER Uni

Ano 3 – nº 5 – julho a dezembro de 2014

Identidade?

Conceitos
e Reflexões
em Linguística
Aplicada



Faculdade
MAUÁDF



Ano 3– n° 5 – julho a dezembro de 2014
Brasília – DF – Brasil



Publicação trimestral pela Faculdade Mauá de Brasília

ISSN 2238-7706

A SuperUni é especializada na publicação de material científico da comunidade acadêmica do Distrito Federal

Instituto Mauá de Pesquisa e Educação Ltda
Setor Habitacional Vicente Pires, Rua 4-C, ch. 12, CEP:72110-600
Taguatinga – Brasília – DF
Tel: (61) 3397-5251
Endereço eletrônico: superuniversitaria@mauadf.com.br

Expediente

Faculdade Mauá de Brasília (MAUÁDF)

Diretora-Geral

Dilcia Teles Lima

Editores Chefes:

IFelipe Alves Leitão
Faculdade Mauá de Brasília
Rogério Emiliano de Assis
Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal/Faculdade Mauá de Brasília

Editores Internos:

IAlfredo Neto de Jesus Luz
Faculdade Mauá de Brasília
Antônio Ferreira Lima
Faculdade Mauá de Brasília

Editores Externos:

Douglas de Assis Teles Santos
Universidade do Estado da Bahia/UNEB
Maria Aparecida de Assis Teles Santos
Instituto Federal de Goiás/IFG
Neuda Alves do Lago
Universidade Federal de Goiás/UFG

Conselho Consultivo

Letras

Roseli Pioli Zanetin
Faculdade Anhanguera/São Paulo – Doutora
Augusto Luitgards
Universidade de Brasília - UNB – Doutor

Administração

Rubem Boff – FAE
Faculdade das Águas Emendadas - Doutor
Alceu de Amorim Von-Held
IESB/Brasília - Especialista
Sérgio Roberto Porto de Almeida
Doutor

Direito

Analice Cabral – Especialista
Faculdade Mauá de Brasília

Educação Física

Arilson Fernandes de Sousa - Mestre
Faculdade Mauá de Brasília
Marcus Tullius de Paula Senna – Mestre
Faculdade Mauá de Brasília

Design

Jovailton Vagner

Informações Gerais

Este periódico é especializado na publicação de material científico de autoria de graduandos, de profissionais e de docentes vinculados à Faculdade Mauá de Brasília ou a outras instituições de ensino superior, interessados na divulgação de sua produção acadêmica. O conteúdo dos artigos não representa, necessariamente, os pontos de vista dos organizadores.

Sumário



Administração

página 6

Liderança e Motivação: O Que Dizer?

Jonas Nogueira de SOUZA



Administração

página 13

A Estrutura Sistêmica da Educação
Integral em Brasília/DF

Felipe Alves LEITÃO

Gustavo Faria de OLIVEIRA



Letras

página 16

Pra não dizer que não falei de Identidade(s)
Conceitos e Reflexões em Linguística Aplicada

Alfredo Neto de Jesus LUZ



Educação Física

página 24

Níveis de ruídos sonoros
Nas aulas de ciclismo indoor

Kariny Ferreira LOPES

Sinara Moreira de Freitas SANTOS

Douglas de Assis Teles SANTOS



Liderança e Motivação: O Que Dizer?

Jonas Nogueira de SOUZA

Especialista em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas
Faculdade Apogeu

Atualmente a motivação e a liderança vêm se mostrando bastante presente nas organizações devido à forte influência que têm sobre o ser humano, sendo que as duas são necessárias para o processo de desenvolvimento das empresas.

6 A motivação surge a partir da necessidade que o ser humano tem de receber recompensas tanto financeiras quanto de autorrealização, pelo bom desenvolvimento das atividades em uma organização. A

liderança, por sua vez, surge em alguns indivíduos, quando se mostram inovadores e conseguem formar equipes de sucesso.

A teoria das relações humanas aborda o assunto enfocando evidenciando que o ser humano não se motiva só por meio de bens financeiros; mas, também, necessita da autorrealização pessoal em seu ambiente de trabalho. Enfatiza—se que todo indivíduo possui necessidades, que são divididas em fisiológicas, psi-

cológicas e de autorrealização.

A liderança surge de diversas maneiras em uma organização tomando por base que os líderes atuais procuram formar grandes equipes nas empresas onde se situam. Para isso acontecer, o líder tem que possuir características distintas como, por exemplo, ser um indivíduo carismático, decisivo, crítico etc.

Contudo, é importante destacar que a motivação e a liderança, mesmo possuindo tantas diferenças, andam juntas, pois um líder precisa ter motivação para influenciar sua equipe nas tomadas de decisões. Apresenta-se a importância da motivação e da liderança nas organizações destacando seus principais conceitos, as necessidades do ser humano nas organizações e as diferentes características de um líder. Também alerta para a necessidade de aliar a motivação e a liderança como fonte de sucesso dentro da organização.

A motivação e as equipes de trabalho, abordam-se as diferentes formas como as equipes de trabalho realizam suas tarefas, tendo em vista as diferenças de experiências, vivências e características que seus componentes apresentam. O texto afirma que muitos autores confirmam que o desempenho está relacionado a habilidades e aptidões peculiares a cada pessoa. Porém, defende-se que o bom desempenho requer além desses fatores, que dependem do grau de motivação em que esse indivíduo se encontra, e muito mais, do quanto está interligado ao desempenho de suas atividades, o que depende de uma série de fatores intrínsecos e ao mesmo tempo extrínsecos. De entre esses fatores, encontra-se a motivação.

Utiliza-se de Chiavenato (2002) para explicar que a motivação pode ser conceituada como 'o esforço e a tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo'. A motivação é um dos fatores que contribuem para o bom desempenho do trabalho, caracterizando-se como uma das condições supostas para a existência de sucesso das organizações.

Afirma-se que as empresas ou organizações estão cada vez mais buscando por colaboradores motivados, mas, elas ainda não estão promovendo ações que sejam suficientes para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas de forma a suscitar-lhes o interesse pelas atividades que realizam motivar-lhes então, é a grande dificuldade das empresas, mesmo sendo este um dos seus objetivos.

As pessoas são diferentes em se tratando de mo-

tivação, pois, as necessidades variam de um indivíduo para outro, produzindo diferentes padrões de comportamento.

Os valores disseminados na sociedade são diferenciados e a capacidade para atingir objetivos também tem as suas diferenças, tendo em vista a necessidade de cada um. Mesmo com essas diferenças, o processo que leva a dinamização do comportamento das pessoas é muito semelhante. Em outras palavras, pode-se dizer que embora os padrões de comportamento sejam diferentes, o processo do qual eles resultam é em tese, praticamente o mesmo para todas as pessoas.

Na sequência, aborda-se o ciclo motivacional, de onde é possível compreender que para haver o início da motivação, basta haver uma necessidade. Essa necessidade é uma força dinâmica que persiste até provocar o comportamento.

Quando surge a necessidade, há um rompimento no estado de equilíbrio no organismo do ser humano, vindo a causar um estado de tensão, desconforto, insatisfação e desequilíbrio. Esse estado leva o indivíduo a um comportamento ou ação, capaz de descarregar a tensão ou de livrá-lo do desconforto e do desequilíbrio. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, a descarga da tensão provocada por ela.

Após a satisfação da necessidade o organismo volta ao seu estado de equilíbrio normal, ajustando naturalmente ao ambiente em que o indivíduo convive. É importante ressaltar que nem sempre a necessidade será satisfeita. Ela pode ser frustrada ou compensada. No caso da frustração, a necessidade pode ter sido obstruída por algum obstáculo que barrou a sua liberação. Já no caso da compensação, o indivíduo acaba transferindo a sua necessidade para outro objeto ou pessoa.

Ao discorrer sobre os objetivos individuais, destaca-se por serem as pessoas o principal para as empresas alcançarem seus objetivos organizacionais, então, a empresa também precisa buscar o atendimento dos objetivos individuais para compreender a vida organizacional. É necessário aliar os objetivos organizacionais aos individuais para que ambas as partes estejam satisfeitas, embora, eles nem sempre sejam compatíveis.

A teoria da hierarquia das necessidades, postulada por Maslow. Em seu livro *Motivação e Personal-*

idade, publicado em 1954 nos Estados Unidos, o autor referido tornou-se conhecido por sua teoria: hierarquização das necessidades humanas. Segundo o estudioso, a motivação do indivíduo objetiva satisfazer certas necessidades que são as fisiológicas e as mais complexas ou psicológicas. Apresenta-se um quadro, no qual estas necessidades são elencadas.

Programa de reconhecimento ao colaborador discorre-se sobre o fato de que esses tipos de programa podem ser utilizados de várias formas, mas, como as empresas estão voltadas para a redução de custos, devido à economia atual, elas lançam programas nos quais o colaborador se sinta mais integrado ao processo, correspondendo assim às expectativas.

Um dos sistemas mais reconhecidos de acordo com uma pesquisa citada por Robbins (2003) é o uso dos sistemas de sugestões para melhorar os processos ou cortar os custos e são recompensados com pequenos prêmios em dinheiro, que configura um plano de 3000 trabalhadores.

O envolvimento do trabalhador tornou-se um termo global, pois abrange ideias populares como administração participativa, democracia do ambiente de trabalho, delegação de poder e propriedade. Dentro da administração participativa o uso da tomada de decisão conjunta, na qual subordinados e a alta administração tomam as decisões de forma a gerar resultados para a organização viabiliza também, o aumento do trabalho em equipe, a cooperação por parte dos membros e a ética, o que potencializa o comprometimento com as decisões.

A participação também pode ser representativa, em que ao contrário da participativa, existe um pequeno grupo que participa diretamente das decisões. A participação representativa tem sido chamada, conforme (Robbins, 2003) de 'a mais ampla forma legal de envolvimento de empregado em todo o mundo'. As duas formas mais comuns da participação representativa são as assembleias de trabalho e representantes de conselho.

Mais o que as pessoas desejam de seu trabalho, a discussão se faz em torno das necessidades e expectativas que os colaboradores demonstram ao ingressarem em uma empresa.

Muitos profissionais, e gerentes sentem certa dificuldade em mostrar um retorno para os colaboradores, pois avaliam que para mostrar esse retorno, é necessário criar um programa específico de moti-

vação dos funcionários. Comumente, as empresas contratam uma espécie de consultoria para realizar a criação de um programa mais desenvolvido, que pode ser baseado na aquisição de metas e assim conseguir chegar ao resultado. Entretanto, essa característica motivacional pode ser desenvolvida de várias formas, não necessitando obrigatoriamente de um programa específico.

É necessário, porém, que a empresa se atente aos seus recursos disponíveis para executá-lo da forma mais simples ou mais complexa, mas que atinja um resultado eficaz. Essa motivação pode ser: um entusiasmo, uma viagem, um símbolo que representa a satisfação, enfim deve estar aliada a cultura organizacional de forma a garantir o resultado.

Conforme Chiavenato (2002), as principais motivações das pessoas em relação à organização em que trabalham geralmente são as seguintes: fazer uma contribuição pessoal à organização ou a comunidade; ter satisfação intrínseca no trabalho; ter liberdade para exercitar a curiosidade natural; aprender sem medo de se mostrar incompetente; poder assumir riscos e cometer erros sem receio de reprimendas; receber uma remuneração adequada e compatível; receber apoio para falar a verdade sem medo de retaliações; aprender e praticar inovações no trabalho; ter o respeito de todos e sentir-se valioso; sentir avanço na carreira profissional; trabalhar em um ambiente amigável, alegre e afirmativo; sentir confiança na organização, no líder e nos colegas; trabalhar com colegas que sejam responsáveis e confiáveis; ser recompensado pelo aprendizado e pelas ideias e não pelo fazer; poder planejar e controlar o próprio trabalho; participar no desenvolvimento da visão e da estratégia da organização.

Mesmo que estas expectativas sejam as mais comuns, nem sempre elas ocorrem dentro das organizações, entretanto, o modelo de gestão participativa tem oferecido relações diferenciadas, que podem ser aplicadas nas 'organizações que aprendem'.

Outro aspecto para o qual as organizações precisam atentar-se é, que para a motivação do colaborador, o papel de quem o lidera é de suma relevância, pois a influência sobre os colaboradores depende de seu líder. Atualmente, esse é um assunto bastante discutido por vários segmentos, mas antes, é necessário compreender o que é liderança de como surgiu esse termo que tanto impacto causa nos colaboradores e também, na motivação.

A liderança no trabalho e a sua importância, tem como subtema, como os líderes realizam as mudanças, que constitui em uma indagação. De acordo Marras (2002), depois que a organização traça suas linhas básicas do contorno do líder ideal, deve implementar programas de desenvolvimento gerencial que permitam alcançar os objetivos propostos até complementá-los através de características individuais de cada líder. Dessa forma, o que se espera é que a organização direcione claramente o trabalho do líder, mas que por outro lado, permita-lhe a possibilidade de complementar com as características pessoais do líder propostas pela empresa. O material analisado também cita Blanchard (1996), consultor em San Diego, Califórnia e professor da cadeira liderança e comportamento organizacional, que desenvolveu um estilo de liderança situacional bastante interessante, propondo a formação do modelo, baseando-se nestas premissas: nível de desenvolvimento dos membros da equipe; situação a ser enfrentada ou resolvida.

Segundo esse estudioso, cabe ao líder agir conforme o nível de conhecimento do seu liderado, dessa forma é fundamental que conheça o perfil dos colaboradores que a organização possui, utilizando-se assim de uma linguagem clara e que possa gerar um resultado satisfatório.

Quaisquer que sejam as situações em que os líderes se encontram, ele podem melhorar seu desempenho se conseguirem realizar bem o trabalho de gerar ideias, instilar valores criar energia positiva e assim tomar decisões difíceis. Os líderes, mesmo em organizações mais fortes, ensinam os outros a fazerem o mesmo. Porém, vale lembrar que as pessoas bem sucedidas e, que conseguem manter o sucesso ao longo do tempo, conseguem isso por meio de sucessivos períodos de mudança, pois a mudança tende a contribuir para o desenvolvimento de novas habilidades ainda não pensadas pelos líderes, enquanto convivem em situações semelhantes ao mesmo tempo.

Pode-se compreender que a criação de uma mudança organizacional é a parte mais difícil, porque implica, sobretudo em vender uma nova ideia, inclusive, em apresentar a razão para a mudança. Eliminando os agentes de resistência e trabalho supérfluo. A implementação de uma nova ideia requer valores, energia emocional e determinação para fazê-la chegar ao final.

Para a maioria dos grandes líderes ter a atenção

de todos é instintivo, pois outros têm uma abordagem mais sistemática. Mas os líderes, conscientemente ou instintivamente operam em três níveis distintos dentro da organização: sistemas técnicos, políticos e culturais da organização.

Mas o que vem a ser liderança, este é o penúltimo tópico desta parte. Para responder a essa questão, o material em análise conceitua liderança como sendo uma influência interpessoal exercida em uma dada situação e dirigida pelo processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Ela pode estar ligada a grupos sociais das mais variadas características, dentro da organização ou até mesmo quando nos referimos em nossos relacionamentos familiares, enfim na nossa vida em geral.

Os seis tipos de liderança, apresenta estilos de liderança que contribuem para caracterizar as formas como os líderes costumam agir em diversas situações. São eles: coercitivo; confiável; agregador; democrático; agressivo; conselheiro.

A fim de assegurar a eficácia organizacional o líder deve estar embasado em estilos que gerem sucesso. Diante do mundo extremamente competitivo em que atua, repleto de mudança organizacional, faz-se necessário, que o líder procure os melhores caminhos para que realize a contribuição necessária, não atuando no vácuo, já que trabalha com pessoas de todos os tipos e estilos e em todos os níveis da organização.

Para conseguir esse intento, o líder deve estar atento para a construção de sua própria equipe, escolhendo adequadamente seus colaboradores, consciente de que é necessário treiná-los e desenvolvê-los para o trabalho, mantendo as habilidades e conhecimentos. O líder consegue a plena capacitação de pessoas e de sua equipe por meio da comunicação e da transmissão de informações.

Também é tarefa do líder, analisar e planejar o trabalho, que assegure um desenho de tarefas altamente sintonizado com as capacidades individuais dos membros da equipe, bem como, gerenciar as mudanças necessárias para manter o desenvolvimento de seus colaboradores. Mais ainda, liderar as pessoas e os grupos, traçando objetivos e revendo-os de forma a conduzir os esforços para obter ações eficientes e altamente produtivas, possibilitando ao líder um comprometimento sincero dos liderados.

Na sequencia, apresentam-se as abordagens mais recentes sobre a liderança. Há outra ideia que vem sendo discutida e gerando impacto ainda outra ideia que vem sendo discutida, gerando impacto muito profundo, pois diz respeito à liderança carismática. Ela busca identificar várias características em que os seguidores fazem atribuições de capacidade heroica ou extraordinárias a liderança quando eles observam certos comportamentos.

Os líderes carismáticos realmente influenciam seguidores, começando com o líder articulando uma visão atraente. Essa visão fornece um sentido de continuidade, para os seguidores ligando o presente a um melhor futuro para a organização.

Existe um crescente corpo de pesquisa que mostra correlações impressionantes entre a liderança carismática e o alto desempenho e a elevada satisfação dos seguidores. Pessoas que trabalham com líderes carismáticos são motivadas a exercer esforço extra e como gostam de seu líder realizam as tarefas com maior satisfação.

O embate liderança transacional x liderança transformacional e aponta que a maior parte das teorias de liderança apresentadas, foram estudos da *Ohio State University*, explicando que a liderança transacional guia ou motiva seus seguidores na direção de metas estabelecidas, esclarecendo as exigências do papel e da tarefa. Já, a liderança transformacional constrói a sua característica, baseada na atenção às preocupações e necessidades de desenvolvimento dos seguidores individuais; mudando a consciência dos seguidores sobre as questões dos velhos problemas de maneiras novas; e sendo capaz de excitar, estimular e inspirar seguidores a se esforçarem.

Os dois tipos de liderança não devem ser vistas como abordagens opostas para conseguir que as coisas sejam feitas. A liderança transformacional é constituída sobre a transacional, produzindo níveis de esforço e desempenho de subordinados que vão além do que ocorreria com apenas uma abordagem transacional.

Ainda, são caracterizados os dois tipos de líder para estes tipos de liderança: líder transacional – Recompensa contingencial: contrata troca de recompensas por esforço, promete recompensas para o bom desempenho, reconhece realizações; líder transformacional – Fornece visão e sentido de missão, instila orgulho, ganha respeito e confiança.

Mesmo existindo esses tipos de liderança nas empresas, precisa de aprimoramento, haja vista que nem sempre os líderes estão acostumados a oferecer recompensas para seus empregados, a não ser nos casos em que eles realizam atividades de forma surpreendente para a empresa.

Esses traços não podem ser vistos com surpresa, mas independente do sexo, pois pessoas com traços associados à liderança como inteligência, autoconfiança, e sociabilidade, provavelmente são percebidas como líderes e estimuladas a buscar carreira onde possam exercer liderança.

Segundo o texto, mulheres estimulam a participação, partilham poder e informação e buscam valorizar seus seguidores. Elas preferem liderar através de inclusão e contam com seu carisma para assim influenciar os outros.

Os homens por outro lado, usando de um estilo diretivo de comando e controle, contam com a autoridade formal, de suas posições para a base de influência.

Segue-se a exposição de outras teorias que ilustram o tema: a abordagem genética, considerada a mais antiga; cuja força está na explicação de que se você é um líder é porque você herdou genes de liderança ou de sua mãe ou de seu pai ou de ambos.

A abordagem comportamental advém do movimento das relações humanas e centra-se no indivíduo e não na tarefa, defendendo que a liderança pode ser aprendida e deveria ser flexível e, que não existe um estilo certo de liderança.

As Abordagens Situacionais ou Contingentes são complexas, compreendendo os estilos de liderança, as habilidades, as aptidões e as necessidades da situação. Nelas, os fatores situacionais, como as características pessoais do gerente, a natureza do trabalho, a natureza da organização e as características do funcionário, influenciam a eficácia de um estilo de liderança. Foram estabelecidos dois modelos específicos que incorporam as abordagens contingenciais: O Modelo Contingencial de Fiedler, que considera quatro variáveis no desenvolvimento de recomendações de liderança, a saber: o colega de trabalho menos preferido, estrutura de tarefa, relações entre o líder e os membros e o poder do cargo do líder; e a Teoria do Caminho-Objetivo, que considera os fatores de motivação do funcionário (expectativa, instrumentalidade e valência) e as variáveis situacionais em seu modelo.

Como a abordagem mais utilizada, cita a grade gerencial, constituindo-se numa adaptação da abordagem comportamental e é uma matriz em que se concentram cinco principais estilos de liderança, diferindo-se nas orientações para com as pessoas e para com a produção.

Ao passar dos tempos, começa-se a perceber que o seguidor não é tão passivo à ação do líder como antes se pensava. Dentro de uma nova maneira de procurar entender o vínculo entre o líder e seu seguidor, procura-se estudar como ocorre o processo de interação que envolve, dentre outras, as trocas sociais. O líder é então visto como alguém que pode trazer benefícios não somente para o grupo em geral, mas também para cada componente desse grupo em particular. É a ele que cabe fazer nascer dessa interação, o valor que seus seguidores lhe atribuem. Quando cada membro de um grupo percebe seu líder de maneira positiva, haverá uma tendência natural em devolver-lhe seu reconhecimento e aceitação como forma de lhe conferir a autoridade necessária para desempenhar seu papel de direcionar pessoas.

Esse novo ponto de vista foi marcadamente importante, porque possibilitou a percepção de que não é a força da autoridade que os chefes geralmente possuem por causa de sua posição privilegiada no organograma da organização, aquilo que lhe confere o vigor para liderar pessoas, mas a percepção positiva desses seguidores é que o autoriza a agir como tal. Essa autorização é sacramentada, principalmente quando ele é espontaneamente escolhido por eleição natural dos membros do grupo. A posição formal não garante a ninguém a função de verdadeiro líder, não se pode confundir o cargo com o desempenho de quem o ocupa.

Focando na importância da reação do seguidor é que surgiram as escolas situacionais em liderança, que passam a explicar o caráter contingente do fenômeno da liderança. A ênfase mais expressiva passa a ser a percepção da existência de variáveis que devem ocorrer concomitantemente para que a eficácia seja atingida no processo de liderança. É aí, que o aspecto motivacional do vínculo da liderança passa a ser estudado de maneira mais aprofundada. A partir da década de 1970, esses dois termos que são motivação e liderança passam a estar definitivamente ligados em todos os estudos desenvolvidos.

Descobriu-se que devem existir razões muito fortes que justifiquem o crescente interesse dos pesquisadores e autores a respeito da inevitável união entre aqueles pontos comuns ou complementares que interligam a dinâmica motivacional às condições que possam assegurar a eficácia do líder.

Outro enfoque situacional apresentado e que considera como muito importante o aspecto da motivação do seguidor é a teoria do Caminho-Objetivo, que consiste no estudo sobre liderança em que classificou o líder em quatro categorias: diretivo, apoiador, participativo e orientado para realizações. O diretivo dá a direção de como as tarefas devem ser realizadas. O apoiador é atento às necessidades dos subordinados, o participativo utiliza as sugestões dos subordinados em suas decisões e o orientado para realizações determina metas desafiadoras.

Como se pode observar, as teorias que valorizam as motivações dos seguidores representam um passo importante no reconhecimento de que há a uma forte ligação entre o líder e o subordinado, como uma via de mão dupla, pois dessa forma admite-se a importância das manifestações dos seguidores junto a seus líderes.

Nesse contexto também, a variável percepção social, ou habilidade interpessoal tem papel relevante, uma vez que não conseguindo compreender a realidade do relacionamento entre líder e subordinado, pode-se até mesmo impedir que um indivíduo surja e se mantenha no desempenho do papel de líder eficaz. É especialmente, a partir desse momento que o seguidor deixa de ser visto meramente como um ser passivo e influenciável, fazendo-se notar através da manifestação de seus desejos, bem como através das expectativas que espera ser alcançada.

A importância da motivação e da liderança para o bom desenvolvimento do trabalho dentro de uma organização. Faz-se uma trajetória que explica a origem dos termos, suas evoluções através dos anos, bem como as teorias que embasam seu estudo. Contou-se com o aporte teórico de vários estudiosos não só da área de administração, mas também de outras áreas do conhecimento, como as relações Humanas.

Um dos pontos positivos é a oportunidade dada a qualquer leitor, mesmo que leigo, inteirar-se dos temas desenvolvidos ao longo do texto. Foi possível depreender que a motivação está contida na

Administração

própria pessoa e pode ser amplamente influenciada por fontes externas. É função de o líder motivar pessoas, lembrando que os indivíduos têm necessidades diferentes e por isso não devem ser tratados da mesma forma.

Motivação é o resultado da interação entre o indivíduo e a situação. O nível de motivação varia tanto entre indivíduos quanto para indivíduos em tempos diferentes. Entretanto, se sabe que não bastam apenas algumas atitudes ou mudanças, para se atingir o resultado imediato de uma única vez, pois cabe também ao gestor/administrador participar ativamente e verificar se o ambiente de trabalho está adequado para motivar os funcionários a desempenhar com eficiência as atividades designadas.

Se o sucesso da organização depende exclusivamente dos seus funcionários, não adianta traçar metas e não ter quem as cumpram. Não adianta a empresa ser moderna, se seu funcionário, trabalha sem motivação e está infeliz. A empresa depende inteiramente dos funcionários e por isso, necessita motivá-los, para a realização com êxito de suas atividades. Caso contrário, não serão capazes de seguir positivamente, não terão o comprometimento necessário com os objetivos propostos, além, de influenciar os demais.

Dessa forma, compreendi que para a motivação do individuo faz-se necessário entender e compreen-

der onde ele deseja chegar, tanto pessoalmente, quanto na organização e estar ciente da dificuldade da busca da satisfação completa.

De forma análoga, o texto aborda o termo liderança, deixando claro que os líderes não nascem líderes, eles se fazem líderes. Liderança é a capacidade adquirida e exercida para influenciar pessoas. Não é a influência de poder baseada na desigualdade entre quem manda e quem obedece. Mas sim, a influência entre os que são e se sentem iguais. A liderança se baseia em exemplos. Sempre se soube que a melhor maneira de educar alguém é através de exemplos. O texto utiliza-se bastante das afirmações dos teóricos que lhe asseguraram em sua explanação, mas em muitas vezes deixa claras suas opiniões, mostrando sua visão e postura crítica diante de ideias e sugestões teóricas. Este olhar crítico e questionador é bastante relevante para a qualidade do texto.

Como pontos negativos, podem ser citado, o descuido com a elaboração do material impresso, tanto na estruturação dos parágrafos, que em muitas vezes deixa transparecer seu feitio de “colcha de retalhos”, o que comprometeu o desenvolvimento da leitura, ferindo a coesão e a coerência, além do uso de alguns elementos linguísticos inadequados, o que se desvia da norma padrão culta da língua.

Referencias Bibliográficas

AQUINO, Cléber Pinheiro de. Administração de recursos humanos: uma introdução. São Paulo: Atlas, 1980.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: edição compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas.1998.

HUNTER, James C. O Monge e o executivo: Uma história sobre a essência da Liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

PENTEADO, Whitaker J. R. Técnica de Chefia e Liderança. 6 ed. São Paulo: Pioneira, 1981.

VOLPATO, A.C. Psicoterapias: abordagens atuais. 2.ed. Porto Alegre: Artmed,1998.



A Estrutura Sistêmica da Educação Integral em Brasília/DF

Felipe Alves LEITÃO

Docente da Faculdade Mauá de Brasília

Mestrando em Educação – Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Gustavo Faria de OLIVEIRA

Docente da Faculdade Mauá de Brasília

Mestre em Transportes – Universidade de Brasília

Este artigo científico busca entender a estrutura sistêmica da Educação Integral, tornado-se de suma importância para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da implantação da Educação Integral em Brasília. O objetivo deste texto é analisar a estrutura sistêmica da educação integral em Brasília, buscando evidenciar a unidirecionalidade, no que se refere ao alcance dos objetivos. Este texto foi construído através de pesquisas bibliográficas e legislações específicas no que se refere à implantação da educação integral.

Introdução

Começamos nosso estudo com a definição de sistema segundo o Dicionário Aurélio (2001, p.639), “sistema é um conjunto de elementos, entre os quais haja alguma relação”. Completando esta definição, LENS (2001, p.03) agrega ao conceito de sistema que “em todo sistema sempre se revela uma interação holística, de ordenamento totalizador dos ideais”.

Portanto, exige uma necessidade de compreensão da complexidade da Educação integral, em seu todo (sinergia), se de fato existe uma unidirecional-

Administração

lidade dos elementos na busca do objetivo predeterminado.

O contexto atual é marcado pelo avanço da tecnologia e informação, chamada por GADOTTI (2009, p.31) de “sociedade do conhecimento”, esses fatores sociais exigem da sociedade uma visão holística, pois surgem múltiplos espaços de aprendizagem.

Revisão da literatura

Devida as limitações de espaço desta publicação, resumiremos a abordagem aos principais autores deste fenômeno: Ludwig Von Bertalanffy, Paulo Freire e José Luis Lens.

A sistematização da *Teoria Geral dos Sistemas - TGS* começou por volta de 1950, com Ludwig Von Bertalanffy, com a criação da teoria interdisciplinar para transcrever os problemas exclusivos de cada ciência e proporcionar princípios gerais, de modo que as descobertas efetuadas em cada uma pudessem ser utilizadas pelas demais. Permitindo a eliminação de suas fronteiras e o preenchimento dos espaços vazios (espaços brancos) entre elas. Segundo BERTALANFFY (*apud* CHIAVENATO, 2003), a TGS é essencialmente totalizante: os sistemas não podem ser compreendidos apenas pela análise separada e exclusivamente de cada uma das partes. Baseia-se na compreensão das dependências recíprocas de todas as disciplinas e da necessidade de sua integração.

Paulo Freire (*apud* GADOTTI, 2009, p. 45) por sua vez, vê a educação como sistema aberto. Pois sustenta-se na relação dialética teoria-prática. Anuncia como a dialética entre a leitura do mundo e a leitura da palavra.

Na mesma linha, LENS (2001, p. 11) confirma que o sistema da pedagogia freireana é aberto por que:

[a] teoria não se torna um corpo fixo de conceitos, mas continuamente reformulada para seu contraste com a experiência;

[f]undamenta-se na subjetividade como elemento de transformação social;

[b]aseia-se em princípios filosóficos e antropológicos que por sua própria natureza impedem todo tipo de dogmatismo e fundamentalismo.

O objetivo deste texto é analisar a estrutura sistêmica da educação integral em Brasília, buscando evidenciar a unidirecionalidade, no que se refere ao

alcançe dos objetivos. Subsidiariamente, objetiva oferecer uma crítica construtiva para que as autoridades competentes desenvolvam e aperfeiçoem a implantação da Educação Integral em Brasília

Metodologia

Este texto foi construído através de pesquisas bibliográficas e legislações específicas no que se refere à implantação da educação integral no DF.

Desenvolvimento

Estudar a estrutura sistêmica exige definições claras da sua composição, entendendo-a como sistema “um conjunto de elementos dinamicamente relacionados, formando uma atividade para atingir um objetivo, operando sobre dados/energia/matéria para fornecer informações/energia/matéria. (CHIAVENATO, 2003, p. 417).

Os sistemas abertos mantêm um fluxo contínuo de entradas, transformações e saídas com o meio externos. Segundo CHIAVENATO (2003, p. 417) geralmente os sistemas apresentam as seguintes características:

- **ENTRADA OU INSUMO (INPUT):** O sistema recebe entradas ou insumos para operar. A entrada de um sistema é tudo que ele importa do meio externo. Como: Informação, energia e materiais. Por meio da entrada, o sistema importa os insumos ou recursos do seu meio ambiente para poder funcionar.
- **SAÍDA OU PRODUTO OU RESULTADO (OUTPUT):** É o resultado final da operação de um sistema. Por meio da saída, o sistema exporta o resultado de suas operações para o meio ambiente.
- **PROCESSAMENTO (THROUGHPUT):** É o mecanismo de conversão das entradas em saídas. Nesta etapa entram insumos e saem os produtos/serviços.
- **RETROALIMENTAÇÃO OU FEEDBACK:** É um mecanismo segundo o qual uma parte da energia de saída de um sistema ou de uma máquina volta a entrada, objetivando um auto-ajuste.
 - **Feedback positivo** é aquele que reforça o sistema e o faz trabalhar cada vez com mais segurança no rumo que já vem sendo dado ao trabalho.
 - **Feedback negativo** é aquele cuja informação contribui para que o sistema seja consertado em suas falhas.

- **AMBIENTE:** É o espaço onde o sistema opera e com o qual ele troca energia, ou seja, recebe suas entradas do ambiente, processa-as e efetua saídas ao ambiente. No ambiente das empresas é possível identificar: fornecedores, clientes, concorrência, bancos e parceiros.
- **UNIDIRECIONALIDADE:** É o uso uniforme dos recursos e do esforço das pessoas no sentido do alcance de objetivos predeterminados.

O programa Bolsa Universitária foi criado com a Lei Complementar nº 770, de 15 de julho de 2008, não define nenhum dos elementos sistêmicos acima apontados, nem os vincula a política de ensino global do Distrito Federal.

Instituído na gestão do então Governador José Roberto Arruda, no âmbito do Distrito Federal, nas modalidades com ou sem estágio, nossa atenção está na modalidade com estágio. O estágio se refere à contrapartida que o aluno beneficiado pelo custeio do GDF do seu curso superior, possa assessorar as atividades da educação integral nas escolas do Distrito Federal.

Aplicando estes conceitos é possível identificar que os inputs do programa seriam os alunos do ensino superior de qualquer área do saber, das instituições de ensino superior particulares, beneficiários do programa. O processamento sistêmico se daria pelo encaminhamento dos alunos para as escolas de ensino fundamental e médio da rede pública sem nenhuma triagem de alocação. O resultado final deveria ser a possibilidade de o aluno ganhar o custeio do seu curso superior.

Fica claro que essa lei não tem um direcionamento didático/pedagógico, mas puramente econômico, haja vista que no seu corpo descritivo estabelece apenas requisitos e critérios para a concessão e a manutenção de bolsas de estudo, bem como a contrapartida dos beneficiários.

Por exemplo, o art. 4º da Lei Complementar nº 770, de 15 de julho de 2008, define os beneficiários. Seriam estudantes em situação de carência, que atenda, conjuntamente, aos seguintes requisitos:

I – ser selecionado pelos Órgãos Gestores, aprovado no exame vestibular e/ou estar regularmente matriculado em curso autorizado ou reconhecido da rede particular de ensino superior,

no âmbito do Distrito Federal;

II – comprovar renda bruta mensal familiar per capita correspondente a, no máximo, 3 (três) salários mínimos;

III – comprovar que reside no Distrito Federal há, no mínimo, 5 (cinco) anos, contados da data de inscrição no Programa;

IV – não possuir diploma de graduação nem se encontrar matriculado em outro curso de ensino superior;

V – não ter sido desligado anteriormente do Programa devido ao descumprimento ou à violação de normas estabelecidas;

VI – observar a restrição contida no art. 3º, § 1º, e assumir o compromisso a que se refere o art. 10 desta Lei Complementar.

No perfil do beneficiário não se encontra qualquer fator didático pedagógico, por exemplo, desempenho acadêmico, vocação, adequação do curso frequentado pelos beneficiários e as necessidades escolares dos estabelecimentos públicos que os receberiam.

Ora, se o conceito de unidirecionalidade sistêmica implica no uso uniforme dos recursos e do esforço das pessoas no sentido do alcance de objetivos predeterminados, é preciso se perguntar para onde apontam os rumos da política de educação integral do Distrito Federal. Se a única norma existente tem apenas conteúdo administrativo e econômico, não será possível, conceitualmente alcançar objetivo algum, porque nenhum objetivo foi traçado formalmente.

Assim, em face da omissão e da inexistência de marco legal, cada escola que recebem estagiários aloca-os da forma que bem entende, mesmo porque suas necessidades específicas não contam no momento da distribuição dos alunos estagiários. Portanto não se pode falar em unidirecionalidade quando cada subsistema tem um objetivo específico e muitas vezes dissonantes do sistema maior.

Considerações Finais

Nesta etapa já podemos afirmar que não há unidirecionalidade na educação integral do Distrito Federal, haja vista que marco legal da educação integral em Brasília, instituído através da Lei Complementar nº 770, de 15 de julho de 2008, foca apenas nas políticas administrativas e econômicas de sua implantação, negligenciando a parte didático/pedagógico.

Não só nesta lei específica, mas em outras leis

Administração

como: A Constituição Federal, nos artigos 205, 206 e 227; no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 9089/1990); em nossa Lei de Diretrizes e Bases (Lei nº 9394/1996), mostram a importância de uma educação integral, mas de uma maneira evasiva.

Exigindo uma lei complementar de cunho didático/pedagógico, servindo como um fator direcionador na implantação da educação integral, de maneira sistêmica. A partir daí teremos as duas dimensões necessárias para implantação deste projeto: a parte administrativa e econômica e a dimensão didático/pedagógico. Com o surgimento da complementação deste marco legal, todos os esforços do sis-

tema trabalharão em sinergia em prol do mesmo objetivo.

No qual retratará as políticas de desenvolvimento e desempenho acadêmico. Vocação e triagem, o aluno seria encaminhado para a área afim a sua formação, e potencializar sua vocação através de incentivos. Contribuir para o desenvolvimento do aluno através da dimensão prática.

Fica aberto o tema deste trabalho, para que outros autores possam sugerir e contribuir para o preenchimento das lacunas que a lei omite, bem a estruturação deste projeto.

Referencias Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7.ed. rev e atual – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário miniaurélio século XXI. 4. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

GADOTTI, Moacir. Educação integral no Brasil: inovações em processos. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009.

LENS, José Luis. Paulo Freire: su práxis pedagógica como sistema. Buenos Aires: Ira, 2001.

Lei nº9.394/96, de 20 de Dezembro de 1996. Diretrizes e bases da educação nacional. São Paulo: editora do Brasil, 1997. www.google.com.br . Acesso em 23/02/2013.

Lei nº 8.069/90, de 13 de Julho de 1990. Estatuto da criança e adolescente, 1990. www.google.com. Acesso em 23/02/2013.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 25/02/2013.

Lei Complementar nº 770, de 15 de julho de 2008. www.google.com. Acesso em 23/02/2013.



Pra não dizer que não falei de Identidade(s) Conceitos e Reflexões em Linguística Aplicada

Alfredo Neto de Jesus LUZ

Mestre em Linguística Aplicada pela Universidade de Brasília.
Especialista em Docência do Ensino Superior pela Universidade Cândido Mendes.
Graduado em Português-Inglês e Respectivas Literaturas pela Pontífice Universidade Católica de Goiás.
Coordenador do Curso de Letras da Faculdade Mauá de Brasília.
Professor de Inglês na secretaria de Estado e Educação do Distrito Federal.

RESUMO: Abordar acerca de identidade(s) no contexto do ensino e aprendizagem se faz muito relevante. Neste artigo, são apresentados conceitos e reflexões teóricos de identidade(s) no campo da Linguística Aplicada. Deste modo, abre-se a discussão para o campo da psicanálise, da política e do ponto de vista humanístico e sociológico da(s) identidade(s) atrelada(s) à linguagem e ao estudo de língua estrangeira, pautando também no aspecto do sujeito professor e aprendiz de língua estrangeira.

PALAVRAS CHAVES: Identidade. Identidades. Linguística Aplicada. Aprendiz de língua. Língua estrangeira.

ABSTRACT: Approaching about identity(ies) in the context of teaching and learning is very relevant . In this article , concepts and theoretical reflections of identity (ies) in the field of applied linguistics are presented . By this way, it opens up the discussion to the field of psychoanalysis , politics, humanistic and sociological point of view of identity (ies) attached to the language and the study of foreign language, also basing on the aspect of subject teacher and learner of a foreign language .

KEYWORDS : Identity . Identities . Applied Linguistics . Language learner . Foreign language.

Introdução

Os estudos relacionados à(s) identidade(s) no contexto do ensino e aprendizagem têm tomado uma proporção relevante na última década. Diversas áreas do conhecimento tem buscado aprofundar os estudos relacionados com o tema. A Psicanálise, a Psicologia, a Filosofia, a Política, a Antropologia, a Sociologia e as áreas relacionadas à linguagem têm demonstrado notável interesse em discussões e debates referentes à(s) identidade(s).

No âmbito da Linguística Aplicada, doravante LA, os trabalhos existentes sobre identidade(s) têm servido como excelentes ferramentas para discussão acerca do sujeito enquanto professor e/ou aprendiz de língua estrangeira, bem como sua identidade em contexto específico.

De acordo com Coracini (2000, p. 147), “nos últimos anos, os estudos da linguagem, em particular a Linguística Aplicada, vêm se preocupando, de maneira mais profunda, com a questão da identidade e das relações entre os homens”.

Com o objetivo de abordar e refletir sobre identidade(s) no contexto do ensino e aprendizagem de línguas no campo da LA, são elencados os conceitos, reflexões e pontos relevantes sobre o tópico citado.

Justificativa

Trabalhos relacionados aos estudos da(s) identidade(s) do aprendiz de língua estrangeira apresentam-se como fontes de profícuas de debate. A relevância do tema se configura em virtude da necessidade de discussão acerca do tema nos mais variados nichos do conhecimento.

Na figura de professor, ao lecionar e abordar os tópicos sobre identidade(s) ao longo da disciplina de LA, no curso de licenciatura em Letras, é possível perceber que alguns alunos enfrentam dificuldades conceituais e, às vezes, de diferenciação, relacionadas à(s) identidade(s) ao se tratar de ensino e aprendizagem de línguas. Assim sendo, percebe-se a necessidade de compreender a natureza do sujeito para a análise e definição dos tópicos citados.

Estudos relacionados à identidade têm sido realizados por estudiosos, tais como; Rajagopalan (1998,2003), Coracini (2000, 2003), Carmagnani (2003), Eckert-Hoff (2003), Bauman(2005), Hall (1997), entre outros. Seus estudos contribuem de forma significativa para o campo da Linguística Apli-

cada e na construção do conhecimento relacionado aos tópicos em discussão.

Objetivos Gerais

Este artigo tem por objetivo servir como instrumento de estudo, reflexão e pesquisa para alunos nas áreas da linguagem e que discutam identidade no contexto da Linguística Aplicada. As reflexões apresentadas aqui servem como elementos para construção e reconstrução do discurso em áreas afins.

Metodologia

A metodologia aqui é a pesquisa bibliográfica. Cruz e Ribeiro (2003, p. 11), defendem que “para todas as áreas de pesquisa, independente de sua classificação (seja com base nos seus objetivos, procedimentos técnicos ou fontes de informação), supõem e exigem uma pesquisa bibliográfica prévia”.

Percebe-se que essa afirmação de Cruz e Ribeiro (2003) contribui fortemente para o resgate de trabalhos, pesquisas e estudos variados para a construção de novas perspectivas. Diante de tudo, os autores defendem que a pesquisa bibliográfica desempenha um papel de grande relevância além de propiciar o levantamento dos trabalhos realizados anteriormente, assim sendo;

[...]uma pesquisa bibliográfica pode visar um levantamento dos trabalhos realizados anteriormente sobre o mesmo tema estudado no momento, pode identificar e selecionar os métodos e técnicas a serem utilizados, além de fornecer subsídios para a redação da introdução e revisão da literatura do projeto ou trabalho. Em suma, uma pesquisa bibliográfica leva ao aprendizado sobre uma determinada área. CRUZ e RIBEIRO (2003, p. 12)

De outro modo, segundo Ribas e Fonseca, (2008, p. 7),

a pesquisa bibliográfica abrange toda teoria já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, etc., isto é, envolve teorias que já receberam um tratamento científico.

A pesquisa bibliográfica, enquanto metodologia de pesquisa, é imprescindível enquanto etapa de uma

pesquisa científica.

É uma etapa fundamental em todo trabalho científico que influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho. Consistem no levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas à pesquisa. AMARAL (2007, p. 1)

É de extrema importância, segundo Amaral (2007, p. 1), que “antes de todo e qualquer trabalho científico, fazer uma pesquisa bibliográfica exaustiva sobre o tema em questão, e não começar a coleta de dados e depois fazer a revisão de literatura.”

Amaral (2007, p. 1) também aponta que a pesquisa bibliográfica pode ter os seguintes objetivos: “fazer um histórico sobre o tema, atualizar sobre o tema escolhido, encontrar respostas aos problemas formulados, levantar contradições sobre o tema e evitar repetição de trabalhos já realizados.”

Deste modo, após a pesquisa bibliográfica tal como conceituada anteriormente, seguem alguns conceitos e reflexões acerca da(s) identidade(s) do aprendiz de língua estrangeira.

Identidade – Conceitos e Reflexões

A literatura sobre identidades, no campo da Linguística Aplicada, foi muito incrementada nas últimas décadas. Contudo, dadas às limitações de enfoque e de extensão deste trabalho, representaria uma ambição desnecessária resumir toda a literatura destas últimas décadas. No entanto, para que os objetivos teóricos sejam aqui alcançados, segue uma gama de estudos com temas e discussões relevantes para análise e discussão

Atualmente, os estudos da linguagem, “em particular na Linguística Aplicada, vêm se preocupando, de maneira mais profunda, com a questão da identidade e das relações entre os homens”, afirma Coracini (2000 p. 147).

Segundo Dubar (2005 p. 4), “a identidade de uma pessoa é fruto de sucessivas socializações”, o que, seguramente, nessa concepção, pode-se depreender que nossa identidade tem uma relação de dependência com o outro. Assim sendo, a socialização se estabelece como um dispositivo de formação identitária por meio da convivência, do ensinar e aprender com

o outro e da constante relação de troca.

No campo da LA, quando se trata de identidade, muito se discute e se define acerca deste tema. O debate sobre identidade tem se mostrado mais e mais nos últimos anos. Desse modo, com relação ao tópico em questão,

[...] o interesse crescente está no fato de que estamos vivendo um momento privilegiado de questionamentos, problematização de tudo o que parece preestabelecido e plenamente justificado, momento de incertezas e de dúvidas inclusive à(s) nossa(s) identidade(s) - individual, sexual, social, étnica, nacional.[...](CORACINI,2003, p. 13).

Com o intuito de proporcionar uma abordagem mais ampla do objeto desta pesquisa, adiante abordo tópicos relacionados à identidade permeando pelos vieses conceituais políticos tratados por Rajagopalan (2003), psicanalíticos, com Coracini (2000) e sociais do ponto de vista de Bauman (2005) e humanística por parte de Hall (1997).

Para tanto, é importante observar que, nas três últimas décadas, Linguistas Aplicados têm buscado desmistificar o conceito de identidade no nicho da LA, no entanto, percebe-se que não há como desencilhar a identidade da língua. A esse respeito, Rajagopalan (1998, p. 41) escreve:

A identidade de um indivíduo se constrói na língua e através dela. Isso significa que o indivíduo não tem uma identidade fixa anterior e fora da língua. [...] a construção da identidade de um indivíduo na língua e através dela depende do fato de a própria língua em si ser uma atividade em evolução e vice-versa. [...] as identidades da língua e do indivíduo tem implicações mútuas. [...] as identidades em questão estão sempre num estado de fluxo. [...] a própria questão da identidade está ligada à ideia de interesse e está investida de ideologia. [...] a construção de identidades é uma operação totalmente ideológica.

De outro modo, já no viés psicanalítico, é apon-

tado por Coracini (2003, p. 15), que, quando os autores falam de identidade, “é preciso compreendê-la sempre em movimento, em constante mutação”. São, portanto, uma urgência do inconsciente, que utiliza o imaginário como rota, no discurso de professores e aprendizes, na ânsia de melhor compreender a constituição heterogênea dos sujeitos professor e aluno, para Coracini (ibidem) é “lugar em que se inter cruzam e se confundem vozes emaranhadas, provenientes de inúmeras regiões de discurso”.

Atrelando um tanto o conceito de identidade com subjetividade, Eckert-Hoff (2003, p. 270) assevera que “falar de identidade e subjetividade implica designar algo quando não é fixo e não pode ser sistematizado, pois não se trata de uma filiação a um modelo acabado e fechado; trata-se, sim, de um deslocamento com relação à racionalidade moderna”.

Também sobre identidade, Hall (1997, apud CARMAGNANI, 2003, p. 306) ressalta que “a identidade se torna uma celebração móvel, isto é, ela é formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas formais que nos rodeiam”. Para o autor,

[...]O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente. [...] Se sentimos que temos uma identidade unificada desde o nascimento até a morte é apenas porque construímos uma cômoda história sobre nós mesmos ou confortadora “narrativa do eu”. A identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia. [...] (HALL, 1997, p. 13)

Sendo assim, assumimos identidades distintas e nos configuramos em seres em constante mudança. Percebe-se que não possuímos uma identidade petrificada e imutável. A concepção de não mudança é uma utopia e uma percepção errônea de quem assim se define ou se percebe no espaço social. Assumir identidades é uma responsabilidade que desvela uma concepção do eu. Este eu que se faz necessário ser notado e percebido pelo outro para a materialização de sua própria existência.

Desse modo, de acordo com os autores, é obser-

vado que a identidade pertence ao indivíduo, é dele próprio, portanto não há outro igual. É o que acontece com cada aluno no contexto da sala de aula ou melhor, é o que é vivenciado por cada aprendiz no âmbito da sala de aula de língua estrangeira. Sua constituição na qualidade de falante, é uma preocupação linguística, a esse respeito, é apontado que

[...]o falante só se apresenta como real a partir do momento em que constitui-se como ser social. Para o autor, a linguística, desde a sua estreia como ciência moderna, tomou a questão da identidade como uma questão pacífica, tanto no caso da identidade de uma língua, quanto no caso da identidade do falante de uma língua.[...] (RAJAGOPALAN 1998, p. 43),

Compartilho do conceito de identidade com aqueles que a veem como dinâmica e mutável. Do ponto de vista político da língua, coaduno com a noção de que a identidade é constituída na língua e através dela, no entanto, sem abandonar o entendimento de que o contexto sócio-histórico é participe de sua constituição. Assim, a identidade não é tratada conforme o conceito tradicional que a vê como uma totalidade homogênea e estável, mas sim como um processo, ou seja, em “permanente estado de fluxo” afirma Rajagopalan (1998, p. 48).

Essa afirmação faz-me compreender que o aprendiz de língua estrangeira, não só no âmbito de sua identidade de aprendiz, não tem sua identidade homogênea e estável. Suas identidades dentro ou fora de sala são dinâmicas e mutáveis.

Ainda sobre a constituição e formação de identidades, concordo com a vertente psicanalítica, pois não entendo que nascemos com nossa identidade pronta. Percebo que se trata de um fator inerentemente humano o qual está em constante movimento e transformação existencial. Faz-se necessário compreender que, nesse sentido,

[...]como a identidade se forma ao longo do tempo, através de processos inconscientes, ela não poderia se vista como algo inato, existente na consciência no momento do nascimento como querem algumas correntes linguísticas. Apesar da ilusão que se instaura, a identidade permanece sempre incompleta,

sempre em processo, sempre em formação. Assim, em vez de falar de identidade como algo acabado deveríamos vê-la como um processo em andamento e preferir o termo identificação, pois só é possível capturar momentos de identificação do sujeito com outros sujeitos, fatos e objetos. (CORACINI, 2000, p. 150)

Em conformidade com o excerto acima, o conceito de identificação tem estrita relação com identidade. Souza (1994, apud CORACINI, 2000, p. 156) “define identificação como a marca simbólica a partir da qual cada sujeito e/ou cada grupo social (ou nação) adquire, não sua unidade (que se refere ser), a sua singularidade (que diz respeito ao dizer)”.

Desse modo, é possível observar que é importante resgatar o entendimento quando fala-se de identidade:

[...]falar de identidade é preciso entendê-la como resultado da plenitude ou da completude ilusória de um sujeito indiviso, mas de uma <falta>: falta de inteireza que procuramos preencher (sem jamais conseguir), a partir de nosso exterior, pelas formas através das quais nós imaginamos ser vistos por outros: sei quem sou em relação com o outros que eu não posso ser. (CORACINI, 2000, p. 150)

Assim sendo, é possível perceber também que, na psicanálise, a identidade é também compreendida como um resultado de falta. A esse respeito, com certa medida de atrevimento, coloco-me no lugar desse indivíduo apontado por Coracini (ibidem), pois a experiência da falta de inteireza fez-me buscar aprender de forma autodidata língua estrangeira, neste caso, o inglês. A falta se dava em virtude de minha família ter sido desprovida de recursos para pagar um curso de inglês. Eles, os cursos, na década de 80, eram caros e apresentavam extrema impossibilidade de meu acesso a eles devido aos preços impagáveis para o meu contexto na época. Deste modo, é possível perceber que a identidade está em pleno fluxo de construção e reconstrução. O sujeito na busca por uma inteireza tem sua identidade em processo de constante mudança, mesmo que de forma não consciente por parte do sujeito.

Já na perspectiva pós-moderna, o sujeito é compreendido como descentrado, que constitui de pequenos fragmentos, fragmentos esses que formam um

aparente tecido homogêneo de pequenas unidades fraturadas, esfaceladas, fragmentadas, o que evidencia a heterogeneidade que o constitui. Para Bauman:

As identidades flutuam no ar, algumas de nossa própria escolha, mas outras infladas e lançadas pelas pessoas em nossa volta, e é preciso estar em alerta constante para defender as primeiras em relação às últimas. Há uma ampla probabilidade de desentendimento, e o resultado da negociação permanece eternamente pendente (BAUMAN, 2005, p. 19).

Do ponto de vista de Hall (1997, p. 10),

O sujeito no iluminismo estava baseado numa concepção da pessoa humana como um indivíduo totalmente centrado, unificado, dotado das capacidades de razão, de consciência e de ação, cujo centro consistia num núcleo interior, que emergia pela primeira vez quando o sujeito nascia e com ele se desenvolvia, ainda que permanecendo essencialmente o mesmo – contínuo ou idêntico a ele – ao longo da existência do indivíduo.

O autor também complementa afirmando que a identidade de uma pessoa é o centro essencial do eu e, a esse respeito:

No contexto do sujeito sociológico, essa noção refletia a crescente complexidade do mundo moderno e a consciência de que este núcleo interior do sujeito não era autônomo e autossuficiente, mas era formado na relação com outras pessoas importantes para ele, que mediavam para o sujeito os valores, sentidos e símbolos – a cultura – dos mundos que ele habitava. (HALL, 1997, p. 11)

De acordo com o que foi abordado aqui, é possível notar que linguagem, sujeito e identidade são “entidades” coexistentes e codependentes em suas manifestações. Percebo que não há linguagem sem sujeito, sujeito sem linguagem, sujeito sem identidade,

identidade sem linguagem e linguagem sem identidade.

Neste contexto, a asseverado que,

[...] quando aprendizes de línguas falam, eles não estão somente trocando informação com os falantes da língua-alvo, mas estão constantemente organizando e reorganizando uma percepção de quem são e como eles se relacionam ao mundo social. (NORTON, 1995, p. 18)

A linguagem e a identidade se manifestam na relação com o outro. Woodward (2000) aponta que a identidade é relacional, ou seja, é marcada pela diferença. A autora complementa que temos

Diferentes identidades para diferentes ocasiões. Sentimo-nos a mesma pessoa, mas somos diferentemente posicionados pelas diferentes expectativas e restrições sociais. Isso nos representa, diante dos outros, de forma diferente em cada contexto. (WOODWARD, 2000, pág. 30)

Sobre este mesmo aspecto, é, em princípio, “o que nos diferencia dos outros”, completa Coracini (2003, p. 243).

A produção tanto de diferença quanto de identidade é um fator relevante. Silva (2000, p.73), ao discutir de que forma a identidade e a diferença são produzidas socialmente, denuncia que não basta “respeito e tolerância com a diversidade e a diferença”, pois identidade e diferença, embora interdependentes, também são produções linguísticas, construídas nos contextos discursivos nas relações sociais e culturais, mas que podem ser sempre criadas e recriadas em novos posicionamentos nos sistemas de representação.

No contexto da aprendizagem de línguas, no que tange à identidade, Norton (1995) também contribui

ao apontar que aprender uma segunda língua inclui as identidades dos aprendizes pela própria natureza da linguagem, que não é apenas um sistema de signos, mas entende-se como uma prática social. Desse modo, é relevante salientar que o aprendiz é um sujeito com práticas sociais e que a sala de aula é um espaço também para essas práticas.

Conclusão

Ao longo da jornada de desenvolvimento dessa pesquisa, foi possível vivenciar momentos significativos de reflexão e análise sobre a prática de ensino de LA. Percebeu-se também a importância da disciplina e suas possibilidades contributivas no processo de ensino e aprendizagem de língua estrangeira e o caráter formativo de professores de línguas no contexto universitário.

Por este artigo intitula-se “Pra não dizer que não falei de Identidade(s)”, foram abordados diversos conceitos sobre identidade(s) e sua importância no contexto da LA.

A LA vem se preocupando, de maneira mais profunda com a(s) identidade(s) dos aprendizes de língua estrangeira. Ação importante para a formação tanto do aprendiz quanto ao desenvolvimento do fazer docente, contribuindo para a formação mais sólida do professor.

O interesse crescente pelo estudo da(s) identidade(s) se dá também em virtude do momento em que estamos vivenciando. Momento esse privilegiado, emoldurado de questionamentos e a busca pela problematização de tudo que se apresenta como já estabelecido ou pronto. Dessa forma, o sujeito, detentor de sua(s) identidade(s) se questiona e é questionado. O seu ser e suas ações passam a ser objetos de análise e reflexão identitária.

Assim sendo, faz-se necessário compreender o aprendiz como elemento diverso e instável ao relacionar sua(s) identidade(s) dentro ou fora de sala.

Referencias Bibliográficas

- AMARAL, João. Como fazer uma pesquisa bibliográfica. Ceará: UNFC, 2007.
- BAUMAN, Z. - Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi/ Zygmunt Bauman; tradução, MEDEIROS, C.A. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.
- CARMAGNANI, A.M.G. A questão da identidade na mídia: reflexos na sala de aula. In: CORACINI, Maria J. (org) Identidade e discurso: (des) construindo subjetividades. Campinas: Editora da Unicamp; Chapecó Argos Universitária, 2003.
- _____. Identidade e discurso: (des) construindo subjetividades. Campinas: Editora da Unicamp; Chapecó Argos Universitária, 2003.
- CORACINI, M. J. R. F. (org) Subjetividade e Identidade do Professor de Português. Trab. Ling. Apl., Campinas, (36): 147-158, Jul./Dez. 2000.
- _____. O jogo discursivo na aula de leitura: língua materna e língua estrangeira. 2 Edição, Campinas, SP; Pontes, 2003.
- CRUZ, C. e RIBEIRO, U. Metodologia Científica – Teoria e Prática. Rio de Janeiro: Axcel Books. 2003.
- DUBAR, C. A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- ECKERT-HOFF, B. Processos de identificação do sujeito-professor de língua materna: a costura e a sutura dos fios. In: CORACINI, Maria J. (org) Identidade e discurso: (des) construindo subjetividades. Campinas: Editora da Unicamp; Chapecó Argos Universitária, 2003.
- GOMES, N. M. T. Em busca de um conceito de língua em teorias da enunciação. Revista Letras de Hoje, v. 39, n. 138, p. 137-150, dez. 2004.
- HALL, S. Identidades culturais na pós-modernidade. Rio de Janeiro: DP & A, 1997.
- NORTON, B. Language, identity, and the ownership of English. TESOL Quaterly, v.31, n.3, 1995. p.49-429.
- RAJAGOPALAN, Kanavillil. O conceito de identidade em linguística: é chegada a hora de uma reconsideração radical? In: Signorini, Inês (org.). Língua(gem) e Identidade: elementos para uma discussão no campo aplicado. Campinas, SP: Mercado de Letras São Paulo: Fapesp, 1998.
- RAJAGOPALAN, Kanavillil. Por uma linguística crítica: linguagem, identidade e a questão ética. São Paulo: Parábola, 2003.
- RIBAS, Cíntia e FONSECA, Regina. Manual de metodologia. Curitiba: OPET 2008.
- SILVA, T. T. da. A produção social da identidade e da diferença. In: T.T. da Silva (org.) Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Editora Vozes, 2000.
- WOODWARD, K. Identidade e Diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, T. T. (Org.)



Níveis de ruídos sonoros Nas aulas de ciclismo indoor

Kariny Ferreira LOPES

Graduada em Educação Física – Universidade de Rio Verde/GO

Sinara Moreira de Freitas SANTOS

Graduada em Educação Física – Universidade Federal de Goiás

Douglas de Assis Teles SANTOS

Mestre em Educação Física – Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Este estudo teve como objetivo identificar e avaliar os níveis de pressão sonora nas academias em que eram oferecidas aulas de Ciclismo *Indoor* com músicas. Foram aferidos os níveis sonoros de uma aula de 50 minutos em duas academias da cidade de Rio Verde-GO. A pressão sonora foi avaliada em decibéis dB(A) através de um decibelímetro portátil da marca Itdec 4000, que foi devidamente calibrado antes as aferições de cada aula. Na academia A, a média da pressão sonora obtida foi de 97,3 dB(A), e na academia B o nível médio foi de 102,8 dB(A). Os resultados apontaram que de acordo com as recomendações da Fundação de Otorrinolaringologia (2006), os indivíduos praticantes desta modalidade estão sujeitos a ex-

posição de níveis sonoros elevados a 85 dB(A), que podem ocasionar a perda auditiva temporária após exposição ao ruído que tem efeito a curto prazo e a sensibilidade auditiva afetada costuma retornar a normalidade depois de cessada a exposição, contudo os professores que estão expostos a uma carga horária maior estão mais sujeitos a adquirir severas e irreversíveis lesões no aparelho auditivo, pela intensidade e o tempo de exposição aos níveis elevados da pressão sonora. Concluímos que a música é meio de motivação nas aulas, e que os indivíduos e principalmente os professores devem adquirir o hábito de utilizar protetores auriculares para proteger a saúde, principalmente do aparelho auditivo.

Introdução

Devido o crescimento no mercado das academias à procura por inovações para atrair e satisfazer seus clientes se torna indispensável.

O ciclismo *indoor* é uma atividade física realizada em uma bicicleta estacionária, ministrada por um profissional de Educação Física, para um grupo de indivíduos que variam de sexo, idade e aptidão física, são exercícios com variações treinamento de resistência aeróbia e anaeróbia, podendo ser acompanhada por um ritmo musical (DOMINGUES, 2004) e foi uma inovação que algumas academias resolveram apostar no seu sucesso.

Deschamps e Domingues Filho (2005) realizaram um estudo com o objetivo de identificar os motivos e os benefícios que levam o indivíduo a praticar o ciclismo *indoor*, os principais resultados obtidos foram: à procura de uma melhor qualidade de vida, prazer na atividade física, melhora da estética e do condicionamento físico, concluíram ainda que a prática do ciclismo *indoor* esta relacionada à promoção do bem estar físico e psicológico.

Russo e Andrade (2010) corroboram, a maioria das pessoas procuram as academias em busca do bem estar e da forma física, porém além de benefícios há também malefícios se não forem precavidos, o homem é um todo indivisível, não podendo ser encarado só como um cérebro, nem tampouco como um corpo dividido em partes.

Segundo Pavlovic (1987), as músicas provocam vibrações corporais e dão ritmo ao movimento corporal fazendo com que os participantes experimentem várias sensações e participem o máximo na aula.

A música nas aulas se torna imprescindível, pois parece ter na maioria das vezes maior estímulo à atividade física, e através de um estudo nas aulas de ciclismo *indoor* foi possível verificar que quanto mais a música for motivante maior é o desempenho físico pelos praticantes (MOURA; et al.2007).

De acordo com estudos realizados por Monteiro et al. (1999), na ginástica aeróbia como programa de treinamento, por meio do andamento musical a intensidade dos exercícios podem ser controlados, pois impõem uma velocidade dos movimentos.

Conforme Santos (2000) som ou ruído é qualquer vibração que ocorre geralmente no ar, capaz de ser percebido pelo ouvido humano, o autor afirma também que de maneira geral a maioria das pessoas

associa ruídos como sons desagradáveis e indesejáveis, enquanto o som como uma melodia, música e como uma forma prazerosa, destaca ainda que sendo prazeroso ou não, o som ou ruído podem provocar danos à audição se estiverem elevados.

De acordo com o Ministério da Saúde (2006) o ruído é um fator capaz de desencadear efeitos nocivos à saúde, como nervosismo, irritabilidade, insônia além de limitações auditivas e quando a exposição ao ruído é muito intensa, pode ocorrer o trauma acústico, trazendo lesões temporárias ou definitivas, a diversas estruturas do ouvido, e uma diminuição da acuidade auditiva que pode retornar ao normal, após um período de afastamento do ruído.

A maioria das pessoas expostas à alta intensidade do som, sendo ele desagradável ou não, certamente estão tendo seus órgãos auditivos lesionados, mesmo que não o perceba imediatamente, e os efeitos dos ruídos variam, desde alterações passageiras até as perdas auditivas irreversíveis, onde depende de vários fatores, como susceptibilidade individual, tempo de exposição ao ruído, idade, hereditariedade, dentre outros, a perda auditiva induzida por ruído (PAIR) ocorre quando um indivíduo fica exposto à ruídos acima de 85 dB(A) durante longos períodos de tempo.

Assim o objetivo do estudo foi verificar o nível de ruídos sonoros durante as aulas de ciclismo *indoor* nas academias de Rio Verde, Goiás.

Metodologia

Trata-se de um estudo longitudinal e analítico. Constituiu-se de abordagem quantitativa, utilização de técnicas de coleta de dados e pesquisa exploratória com a finalidade de aprofundar o conhecimento do pesquisador sobre o assunto, e para servir de base a uma futura pesquisa (MATTAR,1996).

Segundo Marconi e Lakatos (1996) pesquisa do tipo quantitativa é investigação empírica, com o objetivo de conferir hipóteses, delineamento de um problema, análise de um fato, avaliação de programa e isolamento de variáveis principais.

Participaram desta pesquisa apenas duas academias, pois somente elas ofereciam aulas de ciclismo *indoor* no município de Rio Verde, GO, assim atribuímos a identificação de academia "A" e academia "B" respectivamente..

Foram realizadas medições do nível de pressão sonora, sendo aferida 3 leituras durante a aula, no

Educação Física

aquecimento, na aula propriamente dita e durante a volta calma. As medições foram realizadas no centro da sala a uma altura de mais ou menos 1,50 do solo, nível de altura dos aparelhos auditivos dos indivíduos.

O aparelho utilizado para aferir o nível de pressão sonora foi um decibelímetro portátil da marca Itdec 4000. O nível de pressão sonora foi aferido em dB(A) e o aparelho foi calibrado antes das aulas de ciclismo *indoor*.

Os dados e resultados obtidos nesta pesquisa tiveram o consentimento das academias envolvidas no estudo, as mesmas foram informadas sobre os objetivos da pesquisa e sobre o caráter sigiloso de sua participação através do Termo de Consentimento Livre Esclarecido.

Resultados e discussão

Foram aferidas três medições do nível de pressão sonora (NPS) durante uma aula de 50 minutos, primeiro no aquecimento, depois na aula propriamente dita e posteriormente na volta calma, nas duas academias na cidade de Rio Verde, GO.

O maior nível de ruídos registrado pelo decibelímetro durante as duas aulas mensuradas foi de 104,1 dB(A) e o menor foi 89,9 dB(A). A Tab. 1 representa os valores obtidos com os valores médios de cada academia.

Foi observado também que nenhum dos alunos e nem os professores utilizavam protetores auriculares. A legislação brasileira (1998) presume que o empregador é obrigado a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao ruído.



Academia	Aquecimento (5min)	Desenvolvimento (40 min)	Volta a Calma (5 min)	Média
A	89,9 dB (A)	102,5 dB (A)	99,7 dB (A)	97,3 dB (A)
B	100,9 dB (A)	104,1 dB (A)	103,5 dB (A)	102,8 dB (A)

Tabela 1 - Níveis sonoros em decibéis durante a aula de ciclismo Indoor nas academias de Rio Verde- GO.

Segundo a Fundação de Otorrinolaringologia (2006), a exposição continua a altos níveis de ruídos podem acarretar danos à audição, entretanto há uma variação de indivíduo para indivíduo e orientam que as pessoas não tentem ficar expostas a níveis de ruídos que excedam 85 dB(A). E as pessoas expostas a níveis superiores devem realizar sempre o exame audiométrico tonal para ter acompanhamento, e prevenir que haja uma maior perda auditiva.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas NBR 10152 (1987), sugere que o nível sonoro em locais fechados para a realização de atividades esportivas ao conforto é de 45 dB(A), e níveis superiores a este causam desconforto ao indivíduo.

De acordo com a Norma Regulamentadora N° 15, aprovada pela portaria n°. 3.214/78, atividades ou operações que se desenvolvem acima dos limites de tolerância especificados na Tabela 2, são consideradas insalubres.

NÍVEL DE RUÍDO DB (A)	MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Tabela 2 - Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente

Côrtes-Andrade et al (2009) estudaram a audição dos alunos de uma academia de ginástica durante o exercício físico, e analisaram os resultados das emissões otoacústicas e verificaram que o exercício físico associado a elevados níveis de pressão sonora de música provocam alterações no produto de distorção, principalmente nas frequências de 3000Hz, 4000Hz e 5000Hz, e os alunos de academia de ginástica que ficam expostos à música eletronicamente amplificada podem estar prejudicando a audição, segundo os autores há necessidade, portanto, das academias avaliarem as condições acústicas de suas salas de aulas, a partir da análise de profissionais especializados no intuito de verificarem os níveis sonoros.

Palma et al (2009), realizaram um estudo com o objetivo de analisar os ruídos no ambiente de trabalho

do professor, mais especificamente nas aulas de ciclismo *indoor*, através de um aparelho portátil, aferiram o nível sonoro em dB(A). Efetuaram três medições durante a aula no aquecimento, parte principal e encerramento. As aulas tinham 50 minutos de duração. Os níveis de pressão sonora obtidos variaram entre 74,4 dB(A) e 101,6 dB(A). Concluíram ainda que os profissionais de educação física que trabalham com ciclismo *indoor* estão sujeitos a níveis elevados de pressão sonora e por esta razão expostos a diversos problemas de saúde.

Um estudo realizado por Lacerda et al (2001), com o objetivo de investigar as queixas orgânicas e auditivas dos professores de academias de Curitiba-PR relacionadas ao nível de pressão sonora, foi observado que os valores obtidos em aulas de step, aerofit e body

Educação Física

pump de três academias, e estas ficaram com o nível médio do local ocupado pelo professor entre 79,9 dB(A) e 94,2 dB(A) e o nível equivalente entre 75,8 dB(A) e 92,2 dB(A), e 72% dos professores de 32 professores apresentaram queixas como: irritação, zumbido, nervosismo, cansaço ao falar, cefaleia e alterações gástricas.

Segundo Campos e Costa (2002), a primeira manifestação do distúrbio auditivo decorre de uma fadiga auditiva que produz uma perda temporária após a exposição ao ruído, que é conhecida como perda temporária após a exposição ao ruído que tem efeito a curto prazo, e que a sensibilidade auditiva retorna ao normal após a cessada exposição. E se ao longo do tempo, ocorrer permanência no ambiente ruidoso, isto vai ocasionando lesões nas células sensoriais e tornando permanente o declínio da audição.

Os valores apresentados por outros estudos reforçam os achados nessa pesquisa, no sentido de que os praticantes de ciclismo *indoor* e principalmente os profissionais de Educação Física estão expostos a ele-

vados níveis de pressão sonora, o que pode acarretar prejuízos para a sua saúde, em especial para a audição.

CONCLUSÃO

O presente estudo apontou níveis elevados da pressão sonora nas aulas de ciclismo *indoor*, que de fato são prejudiciais à saúde e a audição dos indivíduos principalmente aos profissionais de Educação Física que ficam expostos a uma carga horária maior a quem pratica esta modalidade, sendo os níveis verificados em média, superiores aos níveis considerados pela Fundação de Otorrinolaringologia.

A música é meio de motivação em aulas de ciclismo *indoor*, entretanto os profissionais muitas vezes negligenciam cuidados com sua própria saúde na utilização da mesma, estes devem adquirir o hábito de utilizar equipamentos de proteção para a audição, como protetores auriculares, pois seu corpo é uma de suas ferramentas de trabalho, sendo merecedor de cuidados de saúde.

Referencias Bibliográficas

- ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 10152 Níveis de Ruído para Conforto Acústico. Dez, 1987.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção a saúde. Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR). Editora do Ministério da saúde, série A, Normas e Manuais, Brasília, 2006.
- BRASIL- Portaria n°19, de 09/04/1998- Diretrizes e Parâmetros Mínimos para Avaliação e Acompanhamento em Trabalhadores Expostos a Níveis de Pressão Sonora Elevados. *DOU* 22/04/1998.
- CAMPOS, Carlos Alberto Herreiras de ; COSTA, Henrique Olival. Tratado de Otorrinolaringologia: Otologia e Doenças: Base do crânio. Sociedade Brasileira de Otorrinolaringologia; São Paulo: Roca 2002.
- CÔRTEZ-ANDRADE, Isabela Freixo; et al. Estudo das emissões otoacusticas-produto de distorção durante a pratica esportiva associada à exposição a música. CEFAC, São Paulo, 2009.
- DECHAMPS, Silvia Regina; DOMINGUES FILHO, Luiz Antônio. Motivos e benefícios psicológicos que levam os indivíduos dos sexos masculinos e femininos a praticarem o ciclismo *indoor*. Revista Brasileira Cia e Movimento, v. 13, n. 2, p. 27-32, 2005.
- DOMINGUES FILHO, L. A; Guia pratico do ciclismo *indoor*. Jundiaí: Fontoura, 2004.
- FUNDAÇÃO DE OTORRINOLARINGOLOGIA; O Barulho e seus efeitos sobre a audição e zumbido, 2006. disponível em: <http://www.forl.org.br/infodoencas_detalhes.asp?id=16> acesso em: 24 novembro, 2011.
- LACERDA, Adriana B. M de; et al. Caracterização dos níveis de pressão sonora em academias de ginástica e queixas apresentadas por seus professores. Revista Brasileira de Otorrinolaringologia v. 67, n. 5, São Paulo, Sept, 2001.
- MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3º edição. São Paulo: Atlas, 1996.
- MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing: edição compacta. São Paulo: Atlas, 1996.
- MONTEIRO, Artur Guerrini; et al. Efeitos do andamento musical sobre a frequência cardíaca em praticantes de ginástica aeróbica com diferentes níveis de aptidão cardiorrespiratória. Revista Brasileira Atividade Física e Saúde. v. 4, n. 2,1999.
- MOURA, Nicole Lopes; et al. A influência motivacional da musica em mulheres praticantes de ginástica em academia. Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte, v. 6, n.3, p. 103-118, São Paulo, 2007.
- PAVLOVIC, B. Ginástica aeróbica: uma nova cultura física. Rio de Janeiro: Sprint, 1987.
- RUSSO, Ieda Chaves Pacheco; ANDRADE, Isabela Freixo Côrtes de. Relação entre os achados audiométricos e as queixas auditivas e extra auditivas dos professores de uma academia de ginástica. Revista Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia, v. 15, n. 1, 167-73, 2010.
- SANTOS, Ubiratan de Paula; SANTOS, Marcos Paiva. Exposição a ruído: efeitos na saúde e como preveni-los. Cadernos de Saúde do Trabalhador. São Paulo: Kingraf. Novembro, 2000.



1. Sobre a Revista

A SuperUni – Revista Universitária da Faculdade Mauá – configura-se como um instrumento especialmente criado para a produção, publicação e difusão dos conhecimentos que circulam no domínio das Artes, Letras, Pedagogia, Administração, Contabilidade, Educação Física, Direito, Enfermagem, Sistemas de Informação e áreas correlatas.

É uma revista de versão exclusivamente eletrônica e de orientação pluralista que contará com publicações de docentes e discentes da Faculdade Mauá, assim como de outras Instituições de Ensino Superior, independentemente de sua titulação. Assim, os trabalhos submetidos para avaliação podem ser de pesquisadores graduandos, graduados, especialistas, mestres, doutores e pós-doutores. As contribuições não devem ter mais de três autores.

Os gêneros discursivos que podem ser submetidos são: artigos originais ou de revisão de literatura, ensaio científico, resenha e relatos de experiência/caso.

Desde que foi fundada, a SuperUni tem objetivado democratizar os saberes produzidos no Ensino Superior e otimizar a interação entre discentes e docentes que ensinam e pesquisam. Em decorrência

desta revista, duas funções sociais primordiais: o incentivo à investigação e a disseminação da ciência.

2. Processo de Avaliação por Pares (Cega)

Cada texto submetido será encaminhado a dois pareceristas do Conselho Editorial. Em caso de pareceres discordantes, o artigo será submetido a um terceiro parecerista. Só serão publicados artigos que tiverem recebido dois pareceres positivos.

3. Política de Acesso Livre

A Revista SuperUni oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo. Segue-se o princípio de que disponibilizar gratuitamente os saberes científicos proporcionará maior democratização global do conhecimento produzido no Ensino Superior.

4. Submissão Online

Os artigos deverão ser apresentados, em formato .doc ou compatível, exclusivamente ao e-mail: revista.super.uni@gmail.com

5. Declaração de Direitos Autorais

Os autores que publicarem na Revista SuperUni concordarão com os seguintes termos: os autores manterão os direitos autorais e concederão à

revista o direito de primeira publicação. Os autores terão a autorização para assumir contratos adicionais para a distribuição não exclusiva das versões publicadas nesta revista (publicar, por exemplo, em repositórios institucionais ou como capítulos de livro), com reconhecimento de autoria e publicação inicial na SuperUni. Os autores terão a permissão e serão estimulados a publicar e distribuir seus trabalhos *online* (na sua página pessoal, por exemplo) a qualquer ponto, antes ou durante o processo editorial, na medida em que isso pode gerar efeitos produtivos e aumentar o impacto e a citação dos trabalhos publicados.

6. Políticas de privacidade

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.

7. Diretrizes para os autores

A Revista SuperUni publica artigos científicos inéditos e resenhas de obras científicas que versam sobre Artes, Letras, Pedagogia, Administração, Contabilidade, Educação Física, Direito, Enfermagem, Sistemas de Informação e áreas correlatas.

Os trabalhos deverão ser escritos em língua portuguesa.

Os artigos deverão ter no mínimo 4 e no máximo 19 páginas.

As resenhas poderão ser de tema livre, dentro das áreas de publicação da revista. Devem ter de 3 a 5 páginas.

A configuração das páginas deverão seguir este padrão: (a) tamanho do papel A4 (21,0x 29,7 cm); (b) margens superior e inferior: 3 cm; direita e esquerda: 3 cm.

Os tipos de fonte poderão ser Times New Roman (ou Arial) com o corpo 12.

Os espaçamentos serão os seguintes: 1,5 entre linhas e parágrafos.

As ilustrações deverão ter a qualidade necessária para publicação na *Internet*. Deverão ser identificadas, com título ou legenda, e designadas, no texto, de forma abreviada, como Fig. 1, Fig. 2, etc. Deverão vir em arquivos jpeg.

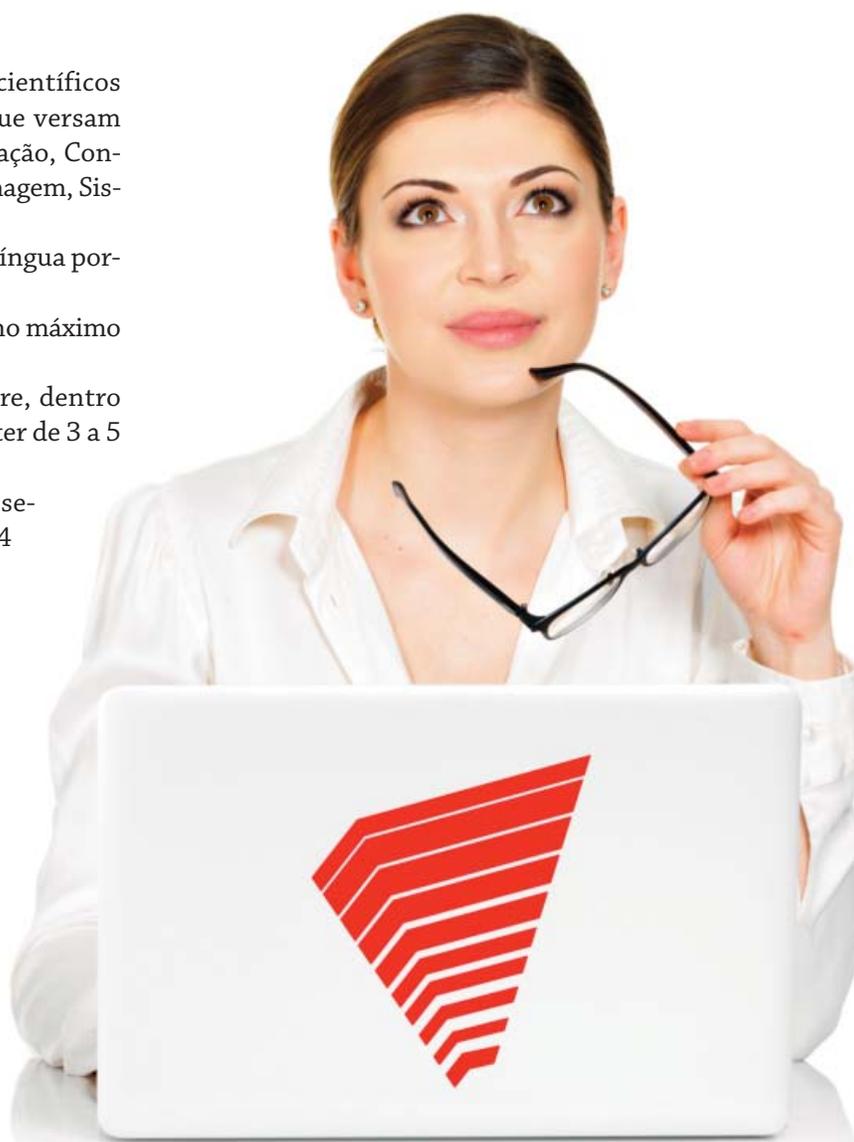
Quando houver experimentos realizados *in vivo* em homens

ou animais, os artigos deverão vir acompanhados com a aprovação do Comitê de Ética que analisou a pesquisa. O autor deverá enviar o Certificado de Aprovação do Comitê de Ética por meio eletrônico. Os seres humanos não poderão ser identificados a não ser que deem o consentimento por escrito.

As partes e sequenciamento dos textos são as seguintes: (a) título; (b) nome do autor, titulação, instituição de origem; (c) resumo em português; (d) palavras-chave; (e) referências bibliográficas ao final do texto.

Os textos que não obedecerem às normas determinadas pela revista serão devolvidos aos respectivos autores para adequação.

Os textos deverão ser enviados por e-mail para o endereço revista.superuni@gmail.com.





Editora
Saraiva