



Daniela Lopes Quirino Gomes
Giovana Cristina Fermino de Jesus
Giovani Andrey Santos Godoy

**A RELAÇÃO ENTRE CARREIRA PROFISSIONAL E A
GESTÃO DE CONFLITOS INTRAPESSOAIS**

Pindamonhangaba – SP
2020



Daniela Lopes Quirino Gomes
Giovana Cristina Fermino de Jesus
Giovani Andrey Santos Godoy

**A RELAÇÃO ENTRE CARREIRA PROFISSIONAL E A
GESTÃO DE CONFLITOS INTRAPESSOAIS**

Artigo elaborado como parte dos requisitos
para obtenção do diploma de Bacharelado
pelo Curso de Administração do Centro
Universitário FUNVIC

Orientador: Prof. Me. Alex Ribeiro Carneiro

Pindamonhangaba – SP
2020

GOMES, Daniela L. Q.; JESUS, Giovana C. F. de; GODOY, Giovani A. S.

A relação entre carreira profissional e a gestão de conflitos intrapessoais / Daniela Lopes Quirino Gomes; Giovana Cristina Fermino de Jesus; Giovani Andrey Santos Godoy / Pindamonhangaba-SP : UniFUNVIC - Centro Universitário FUNVIC, 2020.

21f.

Artigo Revista Eletrônica de Ciências Humanas do Centro Universitário UNIFUNVIC de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Me. Alex Ribeiro Carneiro.

1.Conflito Intrapessoal. 2.Carreira. 3.Psicossomático. 4.Inteligência Emocional. 5.Comunicação Relacional.

I A relação entre carreira profissional e a gestão de conflitos intrapessoais. II Daniela Lopes Quirino Gomes; Giovana Cristina Fermino de Jesus; Giovani Andrey Santos Godoy.

**DANIELA LOPES QUIRINO GOMES
GIOVANA CRISTINA FERMINO DE JESUS
GIOVANI ANDREY SANTOS GODOY**

**A RELAÇÃO ENTRE CARREIRA PROFISSIONAL E A GESTÃO DE CONFLITOS
INTRAPESSOAIS**

Artigo apresentado como parte dos requisitos para obtenção do diploma de bacharel em administração pelo Curso de Administração do Centro Universitário UniFUNVIC.

Orientador: Prof. Me. Alex Ribeiro Carneiro.

Data: 09 / 12 / 2020.

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Josias José da Silva - Centro Universitário UniFUNVIC

Assinatura: _____

Prof. Benedito Chaves Neto - Centro Universitário UniFUNVIC

Assinatura: _____

Profa. Me. Tatiana Fontes Soares Livramento - Centro Universitário UniFUNVIC

Assinatura: _____

Dedicamos esse trabalho a nossos pais e companheiros que sempre nos apoiaram e incentivaram a perseverar pelo o que acreditamos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por nos dar forças e fé para batalhar e conquistar o tão sonhado diploma e por nos dar esperança de que muitos caminhos ainda poderão ser percorridos para alcançarmos os nossos sonhos.

Ao Centro Universitário Funvic - UniFUNVIC e ao governo/MEC pelo projeto Pro-Uni, pela concessão de bolsas de estudos para os integrantes deste artigo, no qual nos permitiu alcançar nossos objetivos.

Por fim aos professores que nos apoiaram ao longo dessa jornada, em especial o Prof. Me. Alex Ribeiro Carneiro, que com toda sua sabedoria e paciência, nos orientou durante esse artigo.

Este trabalho foi escrito na forma de artigo científico a ser submetido à Revista Eletrônica de Ciências Humanas do Centro Universitário UNIFUNVIC de Pindamonhangaba, cujas normas estão em anexo (ANEXO A).

“A Relação entre Carreira Profissional e a Gestão de Conflitos Intrapessoais”

“The relationship between professional career and intrapersonal conflict management”

1 Daniela Lopes Quirino Gomes
 2 Giovana Cristina Fermino De Jesus
 3 Giovani Andrey Santos Godoy
 4 Alex Ribeiro Carneiro

RESUMO

A pesquisa se debruça sobre a relação entre o conflito intrapessoal e a carreira profissional e seus possíveis efeitos gerados as pessoas. O artigo foi desenvolvido em forma de revisão de literatura, através de pesquisas bibliográficas. Discorre inicialmente sobre a dificuldade enfrentada por alguns na sociedade, visto que o conflito intrapessoal acarreta problemas no convívio social, no desempenho de funções (principalmente aquelas que exigem características de liderança), na comunicação e na projeção da vida profissional, na esfera da saúde, essa divergência interna pode ocasionar efeitos psicossomáticos, como: stress e desgastes psicológicos. Num segundo momento demonstra que tais aspectos inibem de forma direta a realização pessoal e profissional. Bem como tratou dos impactos do ambiente organizacional na gestão de equipes. O trabalho apresenta, ainda, como meio de amenizar essas dificuldades a gestão de conflitos que pode ser realizada com o auxílio de ferramentas como a comunicação relacional e o emprego da inteligência emocional. Desta forma demonstra que é de grande importância que as empresas e as pessoas se dediquem a buscar conhecimento sobre essas ferramentas para obterem uma melhora na interação social e profissional.

Palavras-chave: Conflito Intrapessoal. Carreira. Psicossomático. Inteligência Emocional. Comunicação Relacional.

ABSTRACT

This research analyzes the interpersonal relations, job career and its possible effects to people. The article was written as technical review through pertinent literature. It expatiates on difficulties found by some people on Society, once that conflict between people carries to environmental problems on the company, daily performance activities (mainly those ones that require leadership features), on communication and professional life projection. On the health and well-being field, this inner disagreement can lead to psychosomatic effects such as: stress and psychological depreciation. Considering forward they represent corporative environmental impacts on team's management. This report aims to show alternatives to decrease these difficulties about conflicts control that can be done through the communicative relational tools and the emotional intelligence application. The corporations and people in general must search the knowledge about this communicative tools in order to improve social and professional interaction.

Key words: Intrapersonal conflict. Career. Psychosomatic. Emotional intelligence. Relational Communication.

¹ Aluna do 8º semestre do curso de Administração UNIFUNVIC / Pindamonhangaba – SP

² Aluna do 8º semestre do curso de Administração UNIFUNVIC / Pindamonhangaba – SP

³ Aluno do 8º semestre do curso de Administração UNIFUNVIC / Pindamonhangaba – SP

⁴ Professor Me. do curso de Administração, UNIFUNVIC/ Pindamonhangaba, SP.

1 INTRODUÇÃO

A área estudada para a elaboração deste artigo é a de Gestão de Pessoas, em especial no que se refere a gestão de conflitos. Esta temática vem se destacando cada vez mais no cotidiano das pessoas, pois diariamente estamos expostos a algum tipo de dificuldade, circunstancial ou relacional que pode gerar conflitos. Segundo McIntyre “O conflito pode ser pensado de maneiras diferentes, desde o conflito intrapessoal (dentro da pessoa), até ao conflito entre as nações e os governos.” (2007, p. 298). Desta forma, neste trabalho entende-se por conflito intrapessoal os conflitos causados internamente, com o próprio eu.

Com o aumento das participações e responsabilidades dos colaboradores e adversidades de agentes nas organizações, gera um ambiente muitas vezes desfavorável em regra quanto aos os conflitos intrapessoais, tais aspectos influem direta ou indiretamente na carreira profissional.

Assim, a pesquisa visa se debruçar sobre a relação entre carreira profissional e a gestão de conflitos intrapessoais.

De acordo com o tema proposto, pode-se levantar as seguintes problemáticas:

- Como o conflito intrapessoal pode prejudicar o clima organizacional e, conseqüentemente, os resultados da organização?
- A partir de que ponto, o conflito intrapessoal interfere a carreira profissional?
- Como o conflito intrapessoal pode afetar a vida social e a privada do colaborador?
- O conflito intrapessoal pode gerar efeitos psicossomáticos?

O ambiente organizacional é repleto de tensão e exigências voltadas para a meta e resultados propostos pelas organizações, e muitas vezes, os funcionários são testados ao extremo. Neste sentido o artigo se justifica tanto academicamente como na perspectiva social ou prática, uma vez que contribui para a reflexão e análise da gestão de conflitos e seus reflexos nas relações pessoais, na carreira e nos resultados da organização, haja vista que os resultados levantados podem levar a melhorias na gestão da higidez da vida social, o clima organizacional e a produtividade e conseqüentemente na carreira.

O trabalho tem como objetivo levantar reflexões quanto a relação entre a carreira e gestão dos conflitos intrapessoais. Uma vez que, tomar decisões não é tão simples quanto parece, pois, optar por uma escolha, para grande parte das pessoas pode ser um enorme problema, e se não estiverem em condições psicológicas adequadas para gerir esses conflitos,

podem enfrentar consequências desagradáveis, desde um relacionamento conturbado com os colegas até sofrer efeitos psicossomáticos, o que acaba por refletir, também, na vida profissional, isto é, na carreira e na realidade organizacional.

Analisar o impacto dos conflitos intrapessoais na carreira, nas relações pessoais e no ambiente organizacional, propondo instrumentos para auxiliar na gestão, tais como: inteligência emocional, comunicação relacional que parafraseando Carneiro, tem como objetivo capacitar pessoas para relacionamentos sociais e profissionais (2018). Desta forma, o escopo do trabalho é contribuir na gestão de conflitos, apontando ferramentas e/ou propondo atitudes de equilíbrio emocional a fim de se construir e desenvolver melhoria das diversas relações e ambientes organizacionais.

2 MÉTODO

A metodologia utilizada para a elaboração desse artigo foi à pesquisa bibliográfica em fontes que abordem o tema principal e se deu por meios variados, tais como: livros, periódicos, artigos científicos, sites, entre outros elementos que ajude a embasar e fundamentar as situações levantadas ao decorrer do trabalho.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Conflito: Conceito e Evolução Histórica

O conflito é um tema que vem sendo muito abordado nos dias atuais, porém, essa problemática existe desde a pré-história, uma vez que o homem deixou de ser nômade e começou a conviver com outras pessoas em um local, o conflito faz parte da evolução humana, auxiliar no desenvolvimento de vários sistemas, seja social, familiar, organizacional e político (NASCIMENTO, 2002). A partir dessa convivência, começaram a surgir os primeiros desentendimentos, divergências e discordâncias. “Podemos definir conflito, então, como um processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente alguma coisa que a primeira considera importante” (ROBBINS, 2005, p. 326).

Ao longo dos anos os conflitos também foram evoluindo e passaram a ser reconhecidos

como conflitos sociais, organizacionais e pessoais, pois não aconteciam apenas entre as pessoas, mas sim entre grupos, e até mesmo internamente. “Podemos pensar que o conflito é uma expressão de incompatibilidade, desacordo ou diferenças entre as entidades sociais (as pessoas, os grupos, organizações, etc.)” (McINTYRE, 2007, p. 298). De acordo com Zaffari (2018) o conflito na maioria das vezes é reconhecido como algo negativo e desgastante, mas que também pode gerar crescimento e amadurecimento quando bem interpretado e quando se coloca em prática as possibilidades para diminuir os impactos negativos para as partes envolvidas.

3.1.1 CLASSIFICAÇÃO DOS CONFLITOS

Apesar de definirmos inúmeras divergências de ideias como conflito, o mesmo possui características, definições e origens diferentes, podendo ter como input o relacionamento pessoal (intrapessoal), interpessoal ou entre grupos, no qual torna-se de suma importância o estudo de cada conflito, para se ter o conhecimento de como amenizar os impactos e consequências que os mesmos podem gerar, de acordo com Morgan (1996, p. 160) “[...] o conflito pode ser pessoal, interpessoal ou entre grupos rivais e coalizões. Pode ser construído dentro das estruturas organizacionais, nos papéis, nas atitudes e nos estereótipos, ou surgir em função de recursos escassos”, ou seja, o conflito pode surgir tanto na vivência social, como no ambiente de trabalho e eles podem acontecer por diferentes fatores. “O processo do conflito pode ser visto como um processo de cinco estágios: oposição potencial ou incompatibilidade, cognição e personalização, intenções, comportamento e consequências” (ROBBINS, 2005, p. 327).

De acordo com Nascimento (2002), também podemos identificá-los como: Conflito Latente, em que ambas partes ainda não conseguem identificá-lo claramente; Conflito Percebido, no qual é percebido pelos envolvidos, mas não há manifestação; Conflito Sentido, quando as partes o reconhecem e existem efeitos e tensões entre elas; Conflito Manifesto, é aquele que alcançou os envolvidos e já pode ser percebido por outras pessoas e que pode interferir o ambiente de trabalho.

3.1.2 CONFLITO INTRAPESSOAL CARACTERÍSTICAS E ASPECTOS RELEVANTES

Entende-se que o conflito intrapessoal está diretamente ligado ao conflito interno, na

qual as pessoas passam e encontram-se diante de duas necessidades simultâneas e antagônicas, desta forma enfrentam dificuldades para administrá-las, sendo assim, gerando um input para consequências negativas, prejudicando o relacionamento, a projeção da carreira gerando efeitos psicossomáticos, neste caso, frutos de problemáticas ligados a relações pessoais e profissionais, como por exemplo, a aquisição de um bem, a mudança de relacionamento, uma decisão importante que define a saúde financeira da empresa, geralmente o conflito inicia-se quando temos o poder de decisão.

As consequências do conflito intrapessoal são sentidas de forma diferentes, podendo ser mais prejudiciais para alguns, isso ocorre, devido a diversificação das pessoas, já que cada um pensa e tem personalidade individual. “Quando um psicólogo fala sobre personalidade, refere-se a um conceito dinâmico que descreve o crescimento e o desenvolvimento de todo o sistema psicológico de um indivíduo”. (ROBBINS, 2005, p. 78), além da personalidade ser pontualmente destacada, outro fator que pode contribuir para a geração do conflito intrapessoal é “A maneira como o receptor se sente no momento em que recebe a mensagem vai influenciar sua maneira de interpretá-la. Uma mensagem pode ser interpretada por você de uma forma caso você se sinta aborrecido ou distraído, e de outra forma caso esteja feliz” (ROBBINS, 2005, p. 246).

3.2 Reflexos pessoais, relacionais, organizacionais e efeitos psicossomáticos

A saúde mental está cada vez mais presente no cenário social, familiar e profissional. Destaca-se Abraham Harold Maslow, que desenvolveu a pirâmide de necessidades, na qual estabelece uma relação com psicológico do ser humano e isso envolve fatores externos (conflitos interpessoais) e fatores internos (conflitos intrapessoais), com a produtividade no trabalho e sua vida social.

Iniciar a busca do autoconhecimento é de suma importância na vida de cada um, identificar os pontos positivos e negativos contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, visto que quanto mais autoconhecimento maior será a perspectiva sobre autoestima e automotivação.

De acordo com Goleman (2011, p. 73)

A incapacidade de observar nossos verdadeiros sentimentos nos deixa à mercê deles. As pessoas mais seguras acerca de seus próprios sentimentos são melhores pilotos de suas vidas, tendo uma consciência maior de como se sentem em relação a decisões pessoais, desde com quem se casar a que

emprego aceitar.

Algumas pessoas se encontram imersas em suas emoções e podem ser incapazes de fugir delas, como se o sentimento houvesse assumido o controle. Normalmente são pessoas instáveis e que não possuem consciência dos próprios sentimentos. Conseqüentemente, não se esforçam para escapar desses estados negativos, acreditando serem incapazes de assumir o controle sobre suas emoções. Sentindo-se esmagadas e emocionalmente descontroladas. (GOLEMAN, 2011).

O conflito entre trabalho e família pode ser assimilado por vários seguimentos, como, por exemplo, a maioria das pessoas que passam mais tempo produtivo na organização, podendo gerar o pensamento de que o trabalho rouba um tempo que poderia ser dedicado a outros afazeres. Fica um sentimento de que está perdendo detalhes do crescimento dos filhos, dando pouca atenção aos pais, cuidando pouco dos relacionamentos afetivos ou que poderiam se dedicar ainda mais a si mesmo, procurando algo que o satisfaça e traga resultado positivo para sua vida (AGUIAR, 2012).

Com as mudanças no mercado de trabalho, englobando aspectos de produtividade e de capacitação, os colaboradores estão expostos a elevados níveis de estresse. De acordo com Coronetti, (2006, p. 37) “O termo estresse foi usado pela primeira vez na área da saúde em 1926 por Hans Selye, que após extensas pesquisas médicas, acabou definindo-o como um desgaste geral do organismo.”

A ausência da qualidade de vida no ambiente organizacional é um dos fatores que incidem em doenças psicossomáticas, que refletem diretamente em problemas emocionais e físicos sendo estes de extrema complexidade (SILVA, 2017). Essa problemática se caracteriza como uma maneira em que o nosso corpo se defende de alguma situação em que ele se sente ameaçado, porém essa defesa natural do nosso organismo possui alguns efeitos como dilatação do córtex supra renal, atrofia dos órgãos linfáticos e úlceras gastrointestinais, esse agrupamento de reações se denomina como Síndrome Geral de Adaptação, relacionando com o nosso estado de estresse. (SAPHI, 2017).

3.3 Impactos no ambiente organizacional na gestão de equipes

Estabelecer um processo de comunicação saudável é de suma importância em diversos tipos de relacionamentos já que o mesmo pode interferir gradativamente nos processos

fabris e pessoais. O conflito pode ser um fator de grande desgaste físico e emocional, visto que no convívio diário o indivíduo se depara com diversas circunstâncias na qual precisa fazer escolhas e, haja vista as diversas cobranças, encontra dificuldades na decisão. Tal fato, é um gerador de cansaço e fadiga no trabalho, problemas de desempenho ligados a assiduidade e pontualidade. Todos esses fatores afetam sua eficiência e, conseqüentemente, sua projeção ou carreira profissional. (SPECTOR, 2006).

Para o colaborador imerso em suas emoções o desenvolvimento diário do relacionamento grupal se torna cada vez mais complexo visto que ele se encontra desmotivado, e tal aspecto pode ser um grande gerador da redução de produtividade. A capacidade de se colocar no lugar do outro é denominada de empatia, sendo ela um dos principais pilares para a construção do relacionamento grupal, cada indivíduo possui uma peculiaridade e cabe ao outro respeitá-la para que o convívio entre ambas possa ser o mais saudável possível.

Em geral exercitamos nosso cérebro empático todos os dias, embora muitas vezes não tenhamos consciência disso. Quando você percebe que uma nova colega de trabalho está nervosa antes de uma apresentação, tente talvez imaginar a ansiedade e a insegurança que ela está sentindo e tranquilizá-la” (KRZYNARIC, 2015, p. 11).

A importância do líder em gerir os processos não está relacionada apenas nas atividades que visam lucro financeiro, mas também em adquirirem a responsabilidade de gerir as emoções dos colaboradores que está associada ao fato de que pessoas são os recursos mais importantes dentro de um sistema produtivo.

Grandes líderes mexem com nossas emoções. Inflam nossa paixão e inspiram o que há de melhor em nós. Quando tentamos explicar o motivo de eles serem tão eficientes, falamos de estratégia, visão ou ideias poderosas. Mas a realidade é bem mais básica: grandes líderes lidam com as emoções. (GOLEMAN, 2018, p. 17)

3.4 A Relação entre Carreira profissional e a gestão de conflitos intrapessoais.

A Gestão de Conflito (GC) se faz necessário para o colaborador contemporâneo, pois é de suma importância para o aumento da produtividade profissional, uma vez que se o mesmo não conciliar uma eficiente administração de sua carreira juntamente com um controle emocional eficaz, pode desencadear efeitos psicossomáticos.

O ambiente de trabalho, possui vários fatores geradores de doenças, englobando os aspectos físicos e emocionais, diante desse contexto Chiavenato (2010), afirma que a saúde se caracteriza como a ausência de doenças, dessa forma pontua-se que a carreira profissional tem

impacto direto na saúde das pessoas e que a geração de estresse pode ser caracterizada por vários aspectos de um ambiente. O stress é uma realidade muito próxima do colaborador, visto que ele se caracteriza como uma soma de perturbações psíquicas, obtendo como input diversos fatores que se encontram dentro das organizações como: a sobrecarga de atividade, pressão por tempo e urgência, relação problemática com terceiros (principalmente chefes e clientes interno ou externo) afirma Chiavenato (2010), sendo assim a saúde e o bem estar psicológico do colaborador é de sua própria responsabilidade e de interesse da organização. Conforme Chiavenato (2010, p. 472) “Um colaborador excelente e competente, mas deprimido com baixa estima, pode ser tão improdutivo quanto um colaborador doente e hospitalizado”.

Outro aspecto relevante é que assim como no passado muitos tem o emprego como sua auto realização, é uma das maneiras em que as pessoas podem utilizar para definir a si mesmas, podendo ser considerado uma extensão da personalidade. (WARTZMAN, 2013). Este fator tende a ser positivo quando o trabalhador se sente realizado e feliz na função desempenhada, porém essa não é a realidade de todos os profissionais no mercado de trabalho atual. Além dos problemas já expostos o colaborador também pode ter sua saúde mental prejudicada.

Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação em sua tarefa no sentido de torná-la mais adequada às suas necessidades fisiológicas e seus desejos psicológicos. É nesse momento que ocorre o bloqueio da relação homem-trabalho. (AGUIAR, 2006, p. 169).

Uma parcela dos colaboradores ainda não está adaptada a administrar essa frustração gerada diante de uma não realização na carreira profissional, a forma que a pessoa absorve essa insatisfação e pode gerar problemas ainda mais graves. Conforme relatado por Wartzman (2013, p. 133).

De forma reveladora, talvez, um trabalhador da Hon Hai, de 19 anos, que saltou de uma janela do quinto andar de um centro de treinamento para a morte na semana passada deixou um bilhete dizendo que havia “perdido a esperança” no futuro e estava convencido de que aquilo que um dia havia esperado realizar no trabalho “estava muito além do que podia ser alcançado”.

3.4.1 CARREIRA PROFISSIONAL: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Partindo da definição de carreira profissional, de acordo com Chiavenato (2005 p. 374) “Carreira é uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. A carreira pressupõe desenvolvimento gradativo e cargos crescentemente

mais elevados e complexos”.

A evolução tecnológica afetou a economia global, que impacta diretamente nas empresas, que por sua vez, modificou a carreira dos trabalhadores. Em um mercado acirrado e competitivo a busca por colaboradores preparados aumenta gradativamente, essa mudança de cenário fez com que a insegurança aumentasse, pois além da alta competitividade as organizações com intuito de se adequar ao mercado de trabalho realizam uma reestruturação de cargos, diminuindo-os ou até mesmo extinguindo-os, essa problemática pode ser amenizada por parte dos profissionais através de uma consistente administração da carreira, conforme Chiavenato (2010) essa ferramenta tem o objetivo de buscar qualificação, especialização e educação contínua, este esforço permite o acompanhamento às mudanças tecnológicas e adaptação ao cenário atual, essa atualização permite a reciclagem de habilidades e o desenvolvimento de outras, proporcionando uma maior segurança e capacidade de gerar trabalho e renda contínua. Atualmente o principal responsável pelo desenvolvimento da carreira profissional de sucesso é o próprio empregado, porém é válido destacar que o empregador deve se preocupar com o desenvolvimento de seus colaboradores, segundo França (2012, p. 267) “pensa a carreira como fruto de relação estabelecida entre a pessoa e a empresa, englobando as perspectivas de ambas; e, finalmente, trata a carreira como elemento de conciliação dinâmica das expectativas entre a pessoa e a empresa.”

O investimento do empregado no capital intelectual permite uma maior geração de empregabilidade, pois a era da informação gerou uma inversão de valores, no qual o intelecto se tornou um dos pontos mais procurados pelas empresas maduras. Deste modo parafraseando Hofmeister (2009, p. 13) “a construção de uma carreira de sucesso, se baseia em integrar os objetivos pessoais com os do mercado de trabalho interagindo com pessoas, dividindo expectativas e partilhando objetivos, desenvolvendo interações produtivas para a carreira”.

3.4.2 GESTÃO DE CONFLITOS: TIPOS E FERRAMENTAS

A gestão de conflitos proporciona uma melhor relação intra e/ou interpessoal, um maior aproveitamento da capacidade de trabalho, assim influenciando de forma direta a carreira, o controle das emoções também ameniza impactos gerados pelo stress no âmbito familiar e profissional, a fim de auxiliar para uma gestão eficiente salienta-se algumas ferramentas como a inteligência emocional e a comunicação relacional, são de suma importância para amenizar e solucionar os impactos negativos gerados pelo conflito

intrapessoal e conseqüentemente colaborar de forma significativa para uma evolução na carreira e no relacionamento social.

Culturalmente nas escolas e no ambiente familiar, ocorre uma grande valorização da inteligência cognitiva, de fato a mesma possui grande importância, porém cada vez mais as organizações estão em busca de pessoas que agregam a inteligência emocional (IE) junto a inteligência cognitiva, o conhecimento técnico é essencial, porém um líder diferenciado que obtém sucesso é capaz de controlar suas emoções e de compreender as emoções de cada membro da sua equipe assim criando uma ressonância com as pessoas do convívio familiar e profissional, “nesse contexto surge o conceito de inteligência emocional como a autoconsciência, ou seja, reconhecer um sentimento na altura em que ocorre” (SANTOS, 2011, p. 06). Em alguns segmentos de negócio como os bancos e hospitais, o emprego da IE é ainda mais exigido, pois em boa parte do tempo o colaborador trabalha sobre elevado o nível de estresse.

É necessário que as organizações, possuam pessoas aptas a gerir situações conflitantes. De acordo com Goleman (2018) para o colaborador se tornar apto a compreender as emoções de terceiros é necessário conhecer e controlar as suas próprias emoções, possuindo uma autoconsciência (realizando uma constante auto avaliação), autogestão (controle das próprias emoções), consciência social (criar uma empatia a fim de entender as necessidades das pessoas), gestão de relacionamento (criar um vínculo, adaptação para trabalho em equipes). “Goleman menciona a inteligência emocional (IE) como aquela que faz toda diferença quando se trata de pensar o ser humano em sua totalidade e pode desenvolver-se a partir do autoconhecimento.” (MACÊDO apud Goleman, 2007).

O desenvolvimento da inteligência emocional, permite o amadurecimento humano e a adaptação à diferentes ambientes de trabalho, dessa forma o emprego desse tema em escolas e faculdades se faz necessário, assim as organizações teriam profissionais mais capacitados emocionalmente, essa habilidade deve ser desenvolvida principalmente nas áreas de humanas, conforme Goleman (2018, p. 13).

Levando em conta que os empregadores buscam essas qualidades nas pessoas que contratam, as faculdades e as escolas de formação profissional - particularmente as de administração - deveriam incluir o essencial em matéria de inteligência emocional nos seus currículos.

Goleman (2018) afirma que um dos principais pontos para o emprego da inteligência emocional, é a criação de ressonância com os terceiros e para que isso ocorra deve haver uma sintonia das emoções, que podem ser exemplificadas através de uma gargalhada, a ressonância é busca por conectividade com as emoções de outras pessoas, porém para ocorrer a

conectividade é essencial a ciência da comunicação, deste modo, destaca-se a ferramenta comunicação relacional.

O emprego da comunicação é de suma importância para gerar um bom relacionamento entre as pessoas, porém atualmente esse desafio se tornou ainda mais complexo, pois lidamos com receptores divergentes, por exemplo, o sexo feminino tendem a se comunicar com mais palavras do que pessoas do sexo masculino, afirma Carneiro (2018). Atualmente deve-se levar em conta que a comunicação está cada vez mais diferente, influenciada pela tecnologia da informação as pessoas tendem a falar menos e futuramente o ser humano irá se habituar a essa nova metodologia, que apesar de rápida impede o relacionamento visual, que pode ocasionar o medo de falar em público e de se expressar, a comunicação através das telas de computadores e celulares impede a geração de empatia.

Parafrazeando Carneiro (2018) a comunicação integral é um método que tem como objetivo capacitar pessoas para transmitir e decodificar ideias, sentimentos e comportamentos, que busca um bom entendimento das pessoas e a melhoria da convivência particular e coletiva, assim como a melhoria no clima organizacional. Entende-se que a comunicação relacional é uma ferramenta eficaz e eficiente assim como a inteligência emocional, para amenizar e/ ou neutralizar os impactos causados pelo conflito intrapessoal.

4 RESULTADO

Diante do exposto foi possível identificar que o conflito intrapessoal interfere na carreira profissional a partir do momento em que o colaborador encontra dificuldades para gerir os seus conflitos internos, permitindo que este prejudique suas atividades profissionais cotidianas, desde as mais simples até as mais complexas, fazendo com que seus resultados sejam inferiores ao desejado.

No que se refere as relações pessoais, entende-se que além de afetar a produtividade no trabalho, também pode afetar o ambiente familiar, pois a pessoa já não consegue dedicar um tempo para sua vida social e as pessoas que a rodeia, o estresse gerado no trabalho é levado para casa e pode ser percebido no comportamento da pessoa, pois ela muda algumas atitudes e acaba depositando suas frustrações em que não deveria.

Por meio da aplicação da comunicação relacional e do uso da inteligência emocional é possível mitigar e controlar os aspectos que influenciam a correlação entre o conflito intrapessoal e a vida profissional, uma vez que a relação entre elas é direta e consequencial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por intermédio das pesquisas realizadas, foi possível compreender como o conflito interno e a vida profissional se correlacionam, na qual foi identificado a importância de ter uma boa gestão das emoções, tanto para o indivíduo quanto para a organização.

Quando a pessoa consegue ter um equilíbrio entre suas emoções é possível identificar melhoras em seu comportamento, desde para situações familiares e sociais, como em atividades de trabalho, assim impactando diretamente em seu desempenho e eficiência profissional.

A fim de amenizar os impactos negativos gerados pelo conflito, é necessário a aplicação de ferramentas eficazes para a situação, na qual destacamos o uso da inteligência emocional e a comunicação relacional, contribuindo para a redução dos efeitos psicossomáticos (doenças físicas e mentais) causadas por essa problemática.

Dessa forma concluímos que o artigo direciona as ações que podem ser tomadas para amenizar os impactos gerados entre o conflito intrapessoal e assim impactando de forma direta e positiva na gestão da carreira profissional.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração: Uma abordagem interdisciplinar.** São Paulo: Saraiva, 2006.

AGUIAR, Carolina Villa Nova. **Conflito Trabalho-Família e Comprometimento Organizacional: Um Estudo com Trabalhadores de Diferentes Segmentos Produtivos.** 2012. 106 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas Instituto de Psicologia Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2012

CARNEIRO, Alex Ribeiro. **Comunicação Relacional: Um instrumento de gestão e estratégia corporativa.** São Paulo: Teneo Publishing House, 2018.

CARVALHAL, Eugenio do et al. **Negociação e administração de conflitos.** 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

CORONETTI, Adriana. et al. **O estresse da equipe de enfermagem na unidade de terapia intensiva: o enfermeiro como mediador.** Arquivos Catarinenses de Medicina v. 35, n. 4, 2006. Disponível em: <<http://www.acm.org.br/acm/revista/pdf/artigos/394.pdf>>. Acessado em: 30/10/2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

_____ **Gestão de Pessoas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FRANÇA, Ana. **Práticas de recursos humanos.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOLEMAN, Daniel. **O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência;** tradução Berilo Vargas. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

_____ **Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente [recurso eletrônico];** tradução Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4133507/mod_resource/content/2/Inteligencia-emocional-Daniel-Goleman.pdf> Acessado em: 08/07/2020

HOFMEISTER, Deise Leia Faria. **Planejamento e Desenvolvimento de Carreiras.** 1. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

KRZNNARIC, Roman. **O poder da empatia: a arte de se colocar no lugar do outro para transformar o mundo;** tradução Maria Luiza X. de A. Borges. 1.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2015. Disponível em: <https://zahar.com.br/sites/default/files/arquivos/Trecho_OPoderdaempatia.pdf> Acesso em: 03/07/2020.

McINTYRE, S. E. **Como as pessoas gerem o conflito nas organizações: Estratégias individuais negociais.** Aná. Psicológica v.25 n.2 Lisboa abr. 2007. Disponível em <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/aps/v25n2/v25n2a09.pdf>>. Acesso em: 07/09/2019.

MACÊDO, Ivanildo Izaías de. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas.** 9. ed. ver. e atual. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

MARTINELLI, D. P.; ALMEIDA, A. P. **Negociação e solução de conflitos: do impasse ao ganhanha através do melhor estilo.** São Paulo: Atlas, 2015

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 1996.

NASCIMENTO, E. M.; EL SAYED, K. M. **Administração de Conflitos**. São Paulo: Editora Gazeta do Povo, 2002. p. 47-56.

OLIVEIRA, O. H. et al. Evitando a síndrome de burnout equilíbrio entre o trabalho docente e o lazer. **Revista Eletrônica Interdisciplinar**. v. 2, n. 2, 2009. Disponível em: <<http://www.revista.univar.edu.br/index.php/interdisciplinar/article/view/211>>. Acesso em: 23/08/2017

OLIVEIRA, L. B. et al. A síndrome de Burnout e os valores organizacionais: Um estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. V15(1), n.1, pp189-200, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n1/a20v15n1>>. Acesso em: 07/09/2019

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.

SANTOS, Franklin. **Inteligência emocional**. 1. ed. Recife: Editora Clube dos Autores, 2011.

SAPHI, Paulo; CARVALHO, Welly. **Motivação**. 1.ed. Brasília: Saphi, 2017.

SILVA, Jéssica Oliveira da. et al. A correlação existente entre estresse no ambiente de trabalho e doenças Psicossomáticas. **Revista Científica Faculdade Educação e Meio Ambiente**. V8, n.2, pp177-191, 2017. Disponível em:< <http://www.faema.edu.br/revistas/index.php/Revista-FAEMA/article/view/552/467>>. Acesso em: 20/11/2020.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

WARTZMAN, Rick. **O que Drucker faria agora?**. Soluções para os mais duros desafios, segundo o pai da administração moderna. Tradutor: Alice Klesck. São Paulo: Leya, 2013.

ZAFFARI, Eduardo Kucker. **Solução de conflitos jurídicos**. Porto Alegre: Sagah, 2018. Disponível em: <<https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788595025233/2>> Acesso em: 04/07/2020.

Autorizo cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa, sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais sem prévia autorização específica do autor. Autorizo também a divulgação do arquivo no formato PDF no banco de monografias da Biblioteca institucional.

Daniela Lopes Quirino Gomes
Giovana Cristina Fermino De Jesus
Giovani Andrey Santos Godoy

Pindamonhangaba, dezembro de 2020

ANEXO A
Normas Acadêmicas Da Revista Eletrônica De Ciências Humanas
ISSN 2594-7966
Vol. 02; Nº02 - Ano 2018

Diretrizes para Autores

Os trabalhos devem ser redigidos em português, com uso obrigatório da norma culta. Os nomes dos autores, bem como a afiliação institucional de cada um, devem ser inseridos nos campos adequados a serem preenchidos durante a submissão e devem aparecer no arquivo. A

Revista Eletrônica de Ciências Humanas sugere que o número máximo de autores por artigo seja 6 (seis). Artigos com número superior a 6 (seis) serão considerados exceções e avaliados pelo Conselho Editorial que poderá solicitar a adequação. Pesquisas feitas com seres humanos e animais devem, obrigatoriamente, citar a aprovação da pesquisa pelo respectivo Comitê de Ética, citando o protocolo de aprovação. O não atendimento de tal proposta pode implicar em recusa de sua publicação. Da mesma forma, o plágio implicará na recusa do trabalho.

Os autores dos artigos aceitos poderão solicitar a tradução do artigo para língua inglesa aos tradutores indicados pela revista e reenviar. Os custos com a tradução serão de responsabilidade dos autores.

O periódico disponibilizará aos leitores o conteúdo digital em ambos os idiomas, português e inglês. O uso da norma culta da Língua Portuguesa e a obediência às normas da Revista são de total responsabilidade dos autores. A não obediência a esses critérios implicará na recusa imediata do trabalho.

APRESENTAÇÃO DO MATERIAL

Sugere-se um número máximo de 20 páginas, incluindo referências, figuras, tabelas e quadros. Os textos devem ser digitados em Fonte Times New Roman, tamanho 12, espaçamento 1,5, justificado, exceto Resumo e Abstract. Devem ser colocadas margens de 2 cm em cada lado.

As Figuras: gráficos, imagens, desenhos e esquemas deverão estar inseridas no texto, apresentar boa qualidade, estar em formato JPEG, com resolução de 300dpi com 15cm x 10cm. O número de figuras deve ser apenas o necessário à compreensão do trabalho. Não serão aceitas imagens digitais artificialmente 'aumentadas' em programas computacionais de edição de

imagens. As figuras devem ser numeradas em algarismos arábicos segundo a ordem em que aparecem e suas legendas devem estar logo abaixo.

Tabelas e Quadros: deverão ser numerados consecutivamente com algarismos arábicos e encabeçados pelo título. As tabelas e os quadros devem estar inseridos no texto. Não serão admitidas as tabelas e quadros inseridos como Figuras.

Títulos de tabelas e quadro e legendas de figuras deverão ser escritos em tamanho 11 e com espaço simples entre linhas.

Citação no texto: deve-se seguir as Normas da ABNT (NBR 10520, 2003). As citações deverão aparecer no texto, seguidas pelo ano de publicação. As chamadas pelo sobrenome do autor, pela instituição responsável ou título podem ser: a) incluídas na sentença: sobrenome (ano). Ex.: Gomes, Faria e Esper (2006) ou b) entre parênteses: (SOBRENOME, ano). Ex.: (GOMES; FARIA; ESPER, 2006). Quando se tratar de citação direta (transcrição literal), indicar, após o ano, a página de onde o texto foi extraído. O trecho transcrito deverá estar entre aspas quando ocupar até três linhas. As citações diretas com mais de três linhas devem ser destacadas com recuo de 4 cm da margem esquerda, ser escritas com letra menor que a do texto utilizado, com espaçamento entre linhas menor do que o utilizado no texto e sem aspas. Citações indiretas de vários documentos simultaneamente devem constar em ordem alfabética (como nas referências). Citação de citação: autor citado (ano apud AUTOR, ano). Deve-se fazer a referência do autor lido. Ex.: Pádua (1996 apud FERNANDES, 2012, p. 5) salienta que “[...] pesquisa é toda atividade voltada para a solução de problemas [...]”.

Teses, dissertações e monografias, solicitamos que sejam utilizados apenas documentos dos últimos três anos e quando não houver o respectivo artigo científico publicado em periódico. Esse tipo de referência deve, obrigatoriamente, apresentar o link que remeta ao cadastro nacional de teses da CAPES e aos bancos locais das universidades que publicam esses documentos no formato pdf.

Grafia de termos científicos, comerciais, unidades de medida e palavras estrangeiras: os termos científicos devem ser grafados por extenso, em vez de seus correspondentes simbólicos abreviados. Para unidades de medida, deve-se utilizar o Sistema Internacional de Unidades. Palavras em outras línguas devem ser evitadas nos textos em português, utilizar preferentemente a sua tradução. Na impossibilidade, os termos estrangeiros devem ser grafados em itálico. Toda abreviatura ou sigla deve ser escrita por extenso na primeira vez em que aparecer no texto.

ESTRUTURA DO ARTIGO

Pesquisas originais devem ter no máximo 20 páginas com até 40 citações; organizar da seguinte forma:

Título em português: caixa alta, centrado, negrito, conciso, com um máximo de 25 palavras;

Título em inglês (obrigatório): caixa alta, centrado. Versão do título em português; Autor(es): O(s) nome(s) completo(s) do(s) autor(es) e seus títulos e afiliações à Sociedade ou Instituições. Indicar com asterisco o autor de correspondência. Ao final das afiliações fornecer o e-mail do autor de correspondência.

Resumo: parágrafo único sem deslocamento, fonte tamanho 11, espaço 1, justificado, contendo entre 150 e 250 palavras. Deve conter a apresentação concisa de cada parte do trabalho, abordando objetivo(s), método, resultados e conclusões. Deve ser escrito sequencialmente, sem subdivisões. Não deve conter símbolos e contrações que não sejam de uso corrente nem fórmulas, equações, diagramas;

Palavras-chave: de 3 a 5 palavras-chave, iniciadas por letra maiúscula, separadas e finalizadas por ponto.

Abstract (obrigatório): fonte tamanho 11, espaço 1, justificado, deve ser a tradução literal do resumo; Keywords: a apresentação deverá ser a mesma das Palavras-chave em Português.

Introdução: deve apresentar o assunto a ser tratado, fornecer ao leitor os antecedentes que justificam o trabalho, incluir informações sobre a natureza e importância do problema, sua relação com outros estudos sobre o mesmo assunto, suas limitações. Essa seção deve representar a essência do pensamento do pesquisador em relação ao assunto estudado e apresentar o que existe de mais significativo na literatura científica. Os objetivos da pesquisa devem figurar como o último parágrafo desse item.

Método: destina-se a expor os meios dos quais o autor se valeu para a execução do trabalho. Pode ser redigido em corpo único ou dividido em subseções. Especificar tipo e origem de produtos e equipamentos utilizados. Citar as fontes que serviram como referência para o método escolhido.

Pesquisas feitas com seres humanos e animais devem, obrigatoriamente, citar a aprovação da pesquisa pelo respectivo Comitê de Ética, citando o protocolo de aprovação.

Resultados: Nesta seção o autor irá expor o obtido em suas observações. Os resultados poderão estar expressos em quadros, tabelas, figuras (gráficos e imagens). Os dados expressos

não devem ser repetidos em mais de um tipo de ilustração.

Discussão: O autor, ao tempo que justifica os meios que usou para a obtenção dos resultados, deve contrastar esses com os constantes da literatura pertinente; estabelecer relações entre causas e efeitos; apontar as generalizações e os princípios básicos, que tenham comprovações nas observações experimentais; esclarecer as exceções, modificações e contradições das hipóteses, teorias e princípios diretamente relacionados com o trabalho realizado; indicar as aplicações teóricas ou práticas dos resultados obtidos, bem como, suas limitações; elaborar, quando possível, uma teoria para explicar certas observações ou resultados obtidos; sugerir, quando for o caso, novas pesquisas, tendo em vista a experiência adquirida no desenvolvimento do trabalho e visando a sua complementação.

Conclusões: Devem ter por base o texto e expressar com lógica e simplicidade o que foi demonstrado com a pesquisa, não se permitindo deduções. Devem responder à proposição.

Agradecimentos (opcionais): O autor deve agradecer às fontes de fomentos e àqueles que contribuíram efetivamente para a realização do trabalho. Agradecimento a suporte técnico deve ser feito em parágrafo separado.

Referências (e não bibliografia): Espaço simples entre linhas e duplo entre uma referência e a próxima. A lista completa de referências, no final do artigo, deve ser apresentada em ordem alfabética e de acordo com as normas da ABNT (NBR 6023, 2003). Quando a obra tiver até três autores, todos devem ser citados. Mais de três autores, indicar o primeiro, seguido de et al. Alguns exemplos:

Artigo publicado em periódico:

LUDKE, M.; CRUZ, G. B. dos. Aproximando universidade e escola de educação básica pela pesquisa. Caderno de pesquisa, São Paulo, v. 35, n. 125, p. 81-109, maio/ago. 2005.

Artigo publicado em periódico em formato eletrônico:

SILVA JUNIOR, N. A. da. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. Psico-USF, Itatiba, v. 6, n. 1, p. 47-57, jun. 2001. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712001000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 jul. 2015.

Livro (como um todo)

MENDONÇA, L. G. et al. Matemática financeira. 10. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

Capítulo de livro

MARTÍN, E.; SOLÉ, I. A aprendizagem significativa e a teoria da assimilação. In: COLL, C.; MARCHESI, A.; PALACIOS, J. (Org.). Desenvolvimento psicológico e educação: psicologia da educação escolar. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap. 3, p. 60-80.

ARTIGOS DE REVISÃO

Poderão ser aceitos para submissão, desde que abordem temas de interesse, atualizados. Devem ser elaborados por pesquisadores com experiência no campo em questão ou por especialistas de reconhecido saber. Devem ter até 20 páginas, incluindo resumos, tabelas, quadros, figuras e referências. As tabelas, quadros e figuras limitadas a 06 no conjunto, devem incluir apenas os dados imprescindíveis. As figuras não devem repetir dados já descritos em tabelas. As referências bibliográficas devem ser limitadas a 60. Deve-se evitar a inclusão de número excessivo de referências numa mesma citação.

Devem conter: título em português e inglês, vautores e afiliações, resumo e abstract (de 150 a 250 palavras), palavras-chave/keywords, introdução, método (como nos artigos de pesquisas originais) considerações finais (neste item serão retomadas as diferentes colocações dos autores estudados de maneira a conduzir a um fechamento, porém, não havendo conclusões definitivas), agradecimentos (caso necessário), referências. Ou, em caso de artigos de revisão de literatura contendo metanálise, depois do item método deverá ser apresentado o item resultados (contendo a metanálise) e as conclusões.

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores. A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, deve-se justificar em "Comentários ao editor". O arquivo da submissão está em formato Microsoft Word, OpenOffice ou RTF. URLs para as referências foram informadas quando possível.

O texto está em espaço 1,5; usa uma fonte de 12-pontos; emprega itálico em vez de sublinhado (exceto em endereços URL); as figuras e tabelas estão inseridas no texto, não no final do documento na forma de anexos. O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos em Diretrizes para Autores, na página Sobre a Revista. Em caso de submissão a uma seção com avaliação pelos pares (ex.: artigos), as instruções disponíveis em Assegurando a avaliação pelos pares cega foram seguidas.

Declaração de Direito Autoral

Os autores devem revisar o trabalho antes de enviá-lo, autorizando sua publicação na Revista Eletrônica de Ciências Humanas.

Devem declarar que:

Nem o trabalho, nem outro substancialmente semelhante em conteúdo, já tenha sido publicado ou está sendo considerado para publicação em outro periódico, no formato impresso ou eletrônico, sob sua autoria e conhecimento; o referido trabalho está sendo submetido à avaliação com a atual filiação dos autores; os autores ainda concordam que os direitos autorais referentes ao trabalho se tornem propriedade exclusiva da Revista Eletrônica de Ciências Humanas desde a data de sua submissão. No caso de a publicação não ser aceita, a transferência de direitos autorais será automaticamente revogada. Todas as afiliações corporativas ou institucionais e todas as fontes de apoio financeiro ao trabalho estão devidamente reconhecidas.

Por conseguinte, os originais submetidos à publicação, deverão estar acompanhados de Declaração de Direitos Autorais, conforme modelo:

DECLARAÇÃO DE DIREITOS AUTORAIS

Nós, abaixo assinados, transferimos todos os direitos autorais do artigo intitulado (título) à Revista Eletrônica de Ciências Humanas. Declaramos ainda que o trabalho é original e que não está sendo considerado para publicação em outra revista, quer seja no formato impresso ou no eletrônico. Certificamos que participamos suficientemente da autoria do manuscrito para tornar pública nossa responsabilidade pelo conteúdo. Assumimos total responsabilidade pelas citações e referências bibliográficas utilizadas no texto, bem como pelos aspectos éticos que envolvem os sujeitos do estudo.

Data:

Assinaturas:

Política 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.