

Conhecimento e Diversidade em Psicologia: Abordagens Teóricas e Empíricas

Rui Maia Diamantino
(Organizador)



 **Atena**
Editora

Ano 2019

Conhecimento e Diversidade em Psicologia: Abordagens Teóricas e Empíricas

Rui Maia Diamantino
(Organizador)



 **Atena**
Editora

Ano 2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Geraldo Alves
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)
<p>C749 Conhecimento e diversidade em psicologia [recurso eletrônico] : abordagens teóricas e empíricas / Organizador Rui Maia Diamantino. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019.</p> <p>Formato: PDF. Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader. Modo de acesso: World Wide Web. Inclui bibliografia. ISBN 978-85-7247-732-1 DOI 10.22533/at.ed.321192319</p> <p>1. Psicologia – Pesquisa – Brasil. I. Diamantino, Rui Maia.</p> <p style="text-align: right;">CDD 150</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior CRB6/2422

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Esta publicação apresenta a diversidade da Psicologia não somente quanto ao objeto de interesses de pesquisa como, também, nas abordagens que embasam as investigações. Nesse sentido, a filosofia heideggeriana comparece com colaborações diversas tais como a filosofia em si e as questões contemporâneas articuladas ao âmbito do trabalho nas organizações. Quanto a estas, a discussão sobre o diagnóstico organizacional, presente em um dos estudos, faz o contraponto com o olhar fenomenológico, enriquecendo a discussão sobre a natureza do trabalho.

Verifica-se, também, a busca de embasamento em Piaget e Kohlberg, cada qual na sua perspectiva em torno do desenvolvimento moral. Visa-se, com isso, discutir aspectos da educação, sendo que, de Piaget e seus princípios da formação do pensamento, propõe-se uma discussão sobre o objeto abstrato da matemática.

A avaliação psicológica também é tratada aqui no campo do comportamento da estética cirúrgica buscando uma interface com a Medicina, qual seja, os aspectos psicológicos que estão implicados nos processos de mudanças da imagem corporal e a necessidade de avaliação prévia e *a posteriori* dos possíveis efeitos dos procedimentos cirúrgicos. Esse é um tema bastante atual e que abrange uma esfera multidisciplinar.

O estudo da infância e das políticas públicas também comparecem neste volume, propondo contribuições para a sociedade e a cidadania desde os anos iniciais dos indivíduos, centradas na importância do brincar (que é coisa muito séria na Psicologia). A Psicologia na educação é aqui considerada como capaz de produzir potência nos ambientes onde se processa o aprendizado, respeitando a condição da criança em seu desenvolvimento físico e mental.

A atuação hospitalar, vista como meio de atendimento humanizado e não apenas centrada no modelo biomédico, ou seja, visando os sintomas do corpo como indicativo de adoecimento, é discutida sob o ponto de vista de duas experiências que mostram a importância da subjetividade no campo do acolhimento em saúde. Em ambos os relatos, o atendimento hospitalar vai além do ponto de vista fisiológico da demanda hospitalar para focar as lentes sobre o sujeito que sofre, sobretudo psiquicamente.

Finalmente, destaca-se a contribuição sobre o conceito e a representação em ciência por estudantes que iniciam sua vida universitária, experiência colhida na Universidade de Buenos Aires. Trata-se de uma substancial discussão que traz aportes diversos e cotejos de caráter epistemológico a partir da questão sobre o que afinal, é ciência.

Com esta diversidade de temas, reafirma-se o caráter amplo da Psicologia, sua abrangência de saberes e práticas. Que essa diversidade possa ser de proveito ao leitor e à leitora deste volume.

Bons estudos, boa leitura!

Rui Maia Diamantino

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
COMPREENSÕES SOBRE O INFINITO MATEMÁTICO	
Cristina Cavalli Bertolucci	
DOI 10.22533/at.ed.3211923191	
CAPÍTULO 2	14
DEL CAMBIO CONCEPTUAL A LA RE-ESTRUCTURACIÓN REPRESENTACIONAL: ESTUDIO DE CASO A PARTIR DE LA NOCIÓN DE CIENCIA QUE POSEEN LOS INGRESANTES A LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
Mariela Genovesi	
DOI 10.22533/at.ed.3211923192	
CAPÍTULO 3	29
EXISTÊNCIA E FINITUDE DA MORTE COMO HORIZONTE DE SINGULARIZAÇÃO À TÉCNICA COMO FIM DO TEMPO	
Paulo Victor Rodrigues da Costa	
DOI 10.22533/at.ed.3211923193	
CAPÍTULO 4	36
A PSICOLOGIA FENOMENOLÓGICO-HERMENÊUTICA E A DES-MEDIDA DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE	
Elina Eunice Montechiari Pietrani	
DOI 10.22533/at.ed.3211923194	
CAPÍTULO 5	48
MUDANÇAS DO COMPORTAMENTO EMPRESARIAL ATRAVÉS DO DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	
Diana Sara Soligo	
Jaqueline Paholski	
Jaqueline Samara Oliveira Alba	
Juliana Antônia Partichelli Santin	
Cristina Ribas Teixeira	
Nadine Teixeira Piloni Fabiani	
Patrícia Di Francesco Longo	
Gisele Maria Tonin da Costa	
Lisiane Borges da Silva	
Antoniéle Carla Stephanus Flores	
DOI 10.22533/at.ed.3211923195	
CAPÍTULO 6	60
O BRINCAR NA PRIMEIRA INFÂNCIA E A SUA GARANTIA EM POLÍTICAS PÚBLICAS	
Caroline Marques da Silva	
Roseli Fernandes Lins Caldas	
DOI 10.22533/at.ed.3211923196	

CAPÍTULO 7	75
AMBIENTE SOCIO MORAL E A CONSTRUÇÃO DA MORALIDADE NAS AULAS DE EDUCAÇÃO FÍSICA	
Heloisa Braga Santos Ana Cláudia Saladini	
DOI 10.22533/at.ed.3211923197	
CAPÍTULO 8	87
A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PACIENTES DE CIRURGIAS PLÁSTICAS: ESTUDO EXPLORATÓRIO COM PROFISSIONAIS DA ÁREA	
Gabriela Carolina de Assis Rodrigues Sandra Fernandes de Amorim	
DOI 10.22533/at.ed.3211923198	
CAPÍTULO 9	110
PSICOLOGIA DA SAÚDE: O ACOLHIMENTO HUMANIZADO NA SALA DE OBSERVAÇÃO DE UMA UNIDADE PRÉ-HOSPITALAR	
Cali Rodrigues de Freitas Cybele Carolina Moretto	
DOI 10.22533/at.ed.3211923199	
CAPÍTULO 10	124
EMERGÊNCIA PSIQUIÁTRICA: AS DIFERENÇAS ENTRE URGÊNCIA MÉDICA E URGÊNCIA SUBJETIVA	
Priscila Borges Lyons Rui Maia Diamantino	
DOI 10.22533/at.ed.32119231910	
CAPÍTULO 11	136
TERAPIA PERIPATÉTICA DE GRUPO: UMA SITUAÇÃO CLÍNICA	
Demétrius Alves de França	
DOI 10.22533/at.ed.32119231911	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	139
ÍNDICE REMISSIVO	140

MUDANÇAS DO COMPORTAMENTO EMPRESARIAL ATRAVÉS DO DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Diana Sara Soligo

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU- Curso de Psicologia - Estação/RS

Jaqueline Paholski

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU –Curso de Psicologia - Getúlio Vargas/RS

Jaqueline Samara Oliveira Alba

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU –Curso de Psicologia - Erechim/RS

Juliana Antônia Partichelli Santin

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU – Curso de Psicologia - Campinas do Sul/RS

Cristina Ribas Teixeira

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU – Professora do Curso de Psicologia - Passo Fundo/RS

Nadine Teixeira Piloni Fabiani

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU – Professora do Curso de Psicologia - Erechim/RS

Patrícia Di Francesco Longo

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU – Professora do Curso de Psicologia - Erechim/RS

Gisele Maria Tonin da Costa

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU – Professora do Curso de Psicologia - Getúlio Vargas/RS

Lisiane Borges da Silva

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU – Professora do Curso de Psicologia - Getúlio Vargas/RS

Antoniéle Carla Stephanus Flores

Instituto Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai IDEAU – Professora do Curso de Psicologia - Erechim/RS

RESUMO: A psicologia pode auxiliar na compreensão da relação do ser humano com as organizações aplicando testes, fazendo observações, entrevistas e intervenções. Uma empresa se destaca por sua tecnologia e investimentos, não podendo esquecer a saúde mental de seus funcionários. O processo de conhecimento é uma integração de sensações, percepções e representações mentais. Vários aspectos dentro de uma organização podem desencadear fatores que interferem na saúde mental do indivíduo, como o stress que vem causando altos índices de síndrome de Burnout. Neste artigo serão expostos os métodos utilizados na aplicação do diagnóstico organizacional em duas empresas, fazendo uma comparação dos resultados e sugerindo algumas intervenções para melhorar o funcionamento das mesmas. Uma das empresas atua no ramo moveleiro na fabricação de estofados que está situada na cidade de Getúlio Vargas/RS, a

segunda empresa atua no ramo de engenharia e está situada em Erechim/RS, em ambas as empresas foram aplicados um questionário de Diagnóstico Organizacional com os líderes, tendo por finalidade levantar informações relacionadas à comunicação e cooperação entre os líderes e colaboradores. De uma forma geral as duas empresas apresentaram resultados positivos no que se refere aos quesitos relacionados no artigo, considerando que as organizações precisam estar em constante mudança, buscando sempre estar a frente e melhorando para continuar crescendo, sem esquecer de seus colaboradores, pois são eles que ajudam a empresa alcançar seus objetivos.

PALAVRAS-CHAVE: Diagnóstico Organizacional, Mudanças, Comportamento.

CHANGES IN BUSINESS BEHAVIOR THROUGH ORGANIZATIONAL DIAGNOSIS

ABSTRACT: The psychological science may help to comprehend the relationship between the human beings with the organizations through the test applications, observations, interviews and interventions. A company that highlights by its technology and investments may not forget their employee's mental health. The knowledge process is an integration of feelings, perceptions and mental representations. Many aspects inside an organization can trigger factors that interfere in the person's mental health, such as stress that have been causing high levels of Burnout syndrome. In this article the methods used in the application of the organizational diagnosis in two companies will be described, making a comparison of results and some interventions will be suggested to improve their performance. One of the companies operates in the furniture sector in the manufacture of upholstered in Getúlio Vargas'city in the state of Rio Grande do Sul, the second company operates in the engineer field and its located in Erechim, also in the Rio Grande do Sul state, in both of them an Organizational Diagnosis questionnaire was applied to the leaders and had as a goal raise information related to communication and cooperation. In a general way the both companies showed positive results regarding to the items presented in the article, considering that the organizations need to be constantly changing, always seeking to be ahead and improving to continue growing, without forget their employees, because they are the ones that help the company achieve its goals.

KEYWORDS: Organizational Diagnosis, Changes, Behavior.

1 | CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Em uma sociedade, um dos principais elementos para que a mesma seja bem-sucedida é o trabalho, com isso, é imprescindível compreender as relações que as pessoas têm com ele, pois ao longo da história da humanidade o trabalho passou por várias mudanças (SOUZA, 2013).

Nesse sentido, um dos métodos que auxilia na capacidade adaptativa á mudanças nas organizações é o diagnóstico organizacional, é através dele que os processos serão cada vez mais elaborados na empresa, podendo assim, melhorar a

qualidade dos serviços prestados, bem como, superar as expectativas da organização (BASTOS, 2007).

Conforme ocorre modificação nas organizações, conseqüentemente, e seguindo as necessidades, os seres humanos, sofrem alterações, que determinam como serão seus comportamentos, projetos futuros, e seus afetos (SOUZA, 2013).

O psicodiagnóstico organizacional é executado através de observações e entrevistas, podendo verificar as relações da situação de trabalho, a atividade desenvolvida pelos colaboradores e também os impactos perante a saúde mental e/ou física do trabalhador e para a própria instituição (CODO, 2002).

Neste artigo serão expostos os métodos e meios que foram utilizados na aplicação de um diagnóstico organizacional (D.O.) em duas empresas, fazendo uma comparação dos resultados e sugerindo algumas propostas de intervenção para melhorar o funcionamento das empresas.

2 | DESENVOLVIMENTO

2.1 A Visão Sistêmica Dentro da Organização

No mundo atual as mudanças acontecem cada vez mais rapidamente, afetando o ambiente, as organizações e as pessoas, com isso uma empresa globalizada se destaca por tecnologia, informação, conhecimento, serviços, ênfase no cliente, qualidade e entre outras, que são tendências que afetam ou afetarão o jeito e o modo de como as organizações empregarão as pessoas. As mudanças sofridas no decorrer dos tempos, fez com que a área dos negócios mudasse a forma de administrar com as pessoas, acarretando com que as mesmas precisassem de amparo e assistência de seus líderes e executivos (CHIAVENATO, 2014).

O ambiente em geral ou macroambiente é formado a partir de princípios externos e circunstâncias que implicam e interferem em todas as organizações. E é a partir dos acontecimentos do ambiente externo que ocorre os procedimentos e resultados dentro das organizações. Com isso na teoria dos sistemas instaura-se a atenção elementar com a criação de parâmetros abertos que se compartilham dinamicamente com o ambiente interno e externo. Os subsistemas formadores de uma organização são inter-relacionados e interligados, porém o suprasistema ambiental volta-se aos subsistemas e a organização totalmente (CHIAVENATO, 2009).

A teoria de sistema busca compreender de que forma diversas interferências podem modificar uma realidade. A explicação da análise de conceitos e teorias de sistemas baseia-se no modo de interação do homem junto ao meio que atua e habita. Se a pessoa consegue mudar uma situação natural ou original do ambiente a mesma é classificada uma pessoa que executa a finalidade acima de determinada realidade, referindo-se a uma pessoa funcional que colabora com organizações ou sistemas organizacionais faz com que atraia a possibilidade de que sua atuação consiga mudar

uma realidade (SILVA; FILHO, 2014).

As variáveis que podem influenciar no comportamento de uma organização são a atuação do estado, situação de economia e do sistema financeiro, desenvolvimento tecnológico, o nível educacional e cultural da sociedade, a concorrência entre as organizações e a preocupação com a ecologia e o meio ambiente (FERREIRA et. al., 2002).

A mudança da observação de dentro para fora da organização ocorre na teoria da contingência e com isso a ênfase é inserida no ambiente, e nas demandas ambientais sob a dinâmica organizacional. A teoria da contingência realça que são as peculiaridades ambientais que adéquam às características organizacionais. Portanto para que se localizem as razões causais dos traços das organizações deve-se entender e compreender o seu meio externo (CHIAVENATO, 2009).

O respaldo da abordagem contingencial está na teoria de sistemas, sendo que esta justifica a importância das inter-relações, nos segmentos de uma organização. As características organizacionais podem ser conhecidas apenas com estudos das características ambientais as quais elas correspondem. Com isso a teoria da contingência diz que não há nada de completo nas organizações e com sua administração. Tudo é correspondente, e a maneira de administrar muda no espaço e no tempo (FERREIRA et. al., 2002).

Sobre a teoria de sistemas, as organizações começaram a ser vista a partir de duas características sistêmicas, onde a primeira é a totalidade, onde as organizações precisam estar visivelmente globais, sendo que este conjunto precisa superar a visão analítica. A segunda característica é o propósito onde cada organização deve ter um propósito ou finalidade a atingir, por isso deve-se trabalhar para que esses objetivos sejam alcançados (CHIAVENATO, 2004).

A abordagem sistêmica apresentou uma inovação no modo de enxergar as organizações, sob um novo conceito macro e atraente que nenhuma teoria até então tinha conseguido, sendo que também proporcionou compreender inúmeros resultados sistêmicos das organizações, a ponto das quais a totalidade é desigual de suas peças integrantes, e mostrou que todos os subsistemas com suas funções têm valor dentro das organizações (CHIAVENATO, 2004).

2.2 Psicologias da Aprendizagem nas Organizações

Conforme Chiavenato (2009) a aprendizagem é um processo de conhecimento do meio em que se vive, e é adquirido ao longo da vida. Do ponto de vista psicológico, as pessoas já nascem com características mentais hereditárias e ao longo da vida vão sendo controladas e modificadas pelas experiências aprendidas no seu cotidiano, aprendem assim a lidar com as frustrações e a resolver os seus conflitos, é uma mudança comportamental que pode ser percebida da infância até a maturidade, tal processo atinge fortemente a maneira de ser de uma pessoa, a maneira como

ela pensa, age, sente, também nas suas crenças, valores e objetivos pessoais, a mudança de comportamento é influenciado pelo aprendizado e pelo desejo de cada pessoa.

A aprendizagem está intimamente ligada com a prática, reforço, retenção e esquecimento, tudo que for aprendido pelo indivíduo se não for praticado e reforçado no cotidiano, ocorre o esquecimento, o reforço por meio de recompensa ou punição também é um fator de forte influência para o aprendizado. A aprendizagem também é necessária no treinamento e desenvolvimento no ambiente de trabalho como na formação profissional que visa preparar e formar o indivíduo, obtendo uma qualificação para determinada profissão. O Desenvolvimento profissional aperfeiçoa o indivíduo para o crescimento profissional em determinada área da organização. O Treinamento adapta o indivíduo para exercer determinada função ou executar uma tarefa específica dentro da organização atuante, este é um processo organizado para aprender conhecimento e habilidades técnicas para uma função definida (CHIAVENATO, 2009).

Segundo Zanelli et.al. (2004) as pessoas estão em constante aprendizagem, nas organizações processos de treinamento e desenvolvimento é estabelecido com ações organizacional que utilizam a tecnologia institucional ou o que foi decidido pela organização, utilizando os conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) para melhorar o desempenho no trabalho, treinando e adaptando seus colaboradores para novos cargos e setores, promovendo o crescimento dos membros nas organizações.

2.3 A Saúde Mental nas Organizações

Atualmente vários fatores podem acarretar o adoecimento dos indivíduos no seu ambiente de trabalho: alto nível de pressão e cobrança, chefes abusivos nas organizações, onde predomina o olhar capitalista voltado apenas aos interesses das instituições, não é raro encontrar, altos níveis de estresse podendo resultar na síndrome de Burnout e no adoecimento dos indivíduos afetando suas relações sociais e de trabalho (ZANELLI et. al., 2004).

O estresse causado pelo trabalho tornou-se uma das principais preocupações da sociedade moderna, sendo este reconhecido como uma das principais doenças psicossociais. Quando o estresse atinge o seu ponto máximo de exaustão, este se caracteriza por burnout, o qual, este por sua vez, leva o indivíduo a sensação de ter ultrapassado seus limites emocionais e físicos (ROSSI et. al., 2010).

Caiaffo (2003) destaca que o estresse pode afetar tanto as relações pessoais quanto as organizacionais. A Autora cita que o estresse pode resultar em queda de produtividade, intervenção hospitalar, desequilíbrio emocional, perda do emprego e conseqüentemente prejuízos financeiros.

2.4 Psicodiagnóstico e sua Aplicação Organizacional

Realizar o psicodiagnóstico no âmbito organizacional é uma tarefa muito importante, pois, é através dele que os processos serão cada vez mais elaborados na empresa, podendo assim, melhorar a qualidade dos serviços prestados, bem como, superar as expectativas da organização (BASTOS, 2007).

Para que isto ocorra, o psicodiagnóstico organizacional tem como objetivo principal o diagnóstico a partir da análise nas organizações, visando entender a demanda da empresa, os aspectos estruturais, organizacionais e a atividade de trabalho que a mesma possui. Perante a problemática da empresa, o diagnóstico organizacional desenvolve situações para a descoberta de possíveis problemas organizacionais, onde irá propor novos planos de ações para a instituição, a fim de entender a percepção dos colaboradores diante do seu trabalho (RODRIGUES, 1994).

Segundo Codo (2002) o psicodiagnóstico organizacional é executado através de observações e entrevistas, podendo verificar as relações da situação de trabalho, a atividade desenvolvida pelos colaboradores e também os impactos perante a saúde mental e/ou física do trabalhador e para a própria instituição.

O Diagnóstico Organizacional pode ser aplicado nos líderes da empresa para definir melhor a cultura da mesma, mapear as fontes de conflitos e prever possíveis situações que possam comprometer o desenvolvimento da empresa, levantando informações para criar estratégias que possibilitam oportunidades de melhoria, para que assim, a organização possa estabelecer prioridades, direcionar planos e metas para o alinhamento das práticas de gestão de pessoas com a cultura e a estratégia (CODO, 1997).

2.5 Metodologia

O presente artigo foi desenvolvido através de uma proposta elaborada pelo Projeto de Aperfeiçoamento Teórico e Prático (PATP) juntamente com o estágio profissional em psicologia e processos de gestão I.

Foi aplicado o Diagnóstico Organizacional (D.O.) para os líderes das duas empresas participantes do estágio, uma situada na cidade de Getúlio Vargas/RS que atua no ramo moveleiro na fabricação de estofados, sendo que esta possui quarenta e três funcionários distribuídos em quatro linhas de produção, onde é iniciado e finalizado o produto na mesma linha, tendo modelos exclusivos para cada linha.

A outra empresa participante, está situada em Erechim/RS atuante no ramo de engenharia, a empresa possui doze funcionários, esse número pode variar de acordo com os serviços prestados. No momento tem três funcionários pertencentes à administração e projetos e os demais ao setor de execução de obras.

O Diagnóstico Organizacional foi aplicado a fim de levantar informações sobre como está à comunicação e a cooperação entre os setores da empresa, e entre

os líderes e os colaboradores. Os líderes responderam seis perguntas descritivas e sete objetivas, com diferentes assuntos como: estilos de liderança, satisfação e insatisfação no trabalho, relações interpessoais, padrões de comunicação, ambiente, fatores de remuneração e benefícios.

No dia seis de abril de dois mil e dezessete, onde já havia sido previamente agendado foi aplicado o D.O, com todos os líderes da empresa moveleira, sendo um total de seis questionários respondidos, e no dia onze de maio foi aplicado o D.O ao líder da construtora.

Estes dados foram analisados e verificados, apontando os resultados levantados dentro das empresas, e posteriormente foi realizada a devolução dos dados com propostas de intervenção, para um melhor funcionamento das mesmas.

3 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

A finalidade do presente artigo foi aplicar um diagnóstico organizacional com os líderes de duas empresas a fim de levantar informações de como se encontra a comunicação e cooperação entre os líderes e colaboradores.

Na questão que se referia à liderança, todos os líderes responderam que sabiam o que é liderança, e a importância de ser um bom líder dentro da empresa. Dando a impressão que ambos apresentavam um bom conhecimento e sabiam diferenciar um chefe de um líder. O líder da empresa pertencente ao ramo de engenharia pontuou: *“Que a liderança é o ato de conduzir as pessoas lideradas a buscar seus objetivos, crescimento pessoal e profissional, dando exemplo, e estimulando as pessoas a terem mais produtividade por satisfação e não por imposição”*.

A pergunta que falava sobre o que lhes traz mais satisfação no trabalho teve várias respostas como: o bom relacionamento com os colegas e direção, alcance dos resultados, bom ambiente de trabalho, ter uma equipe motivada e feliz, ser reconhecido pelo que faz, atender as necessidades ou suprir as dificuldades dos clientes. Onde mostra que nas empresas se destacam os fatores positivos como a boa convivência no ambiente de trabalho e relacionamento interpessoal, indicando que o ambiente e o relacionamento são positivos em ambas as empresas.

Na questão que fala sobre o que lhes traz insatisfação no trabalho, as respostas foram: conversas desnecessárias, falta de respeito e ética, falta de diálogo, desorganização, falta de coleguismo entre os setores, insatisfação dos colaboradores e clientes e não cumprimento de metas.

A satisfação e a insatisfação no trabalho dependem muito de cada sujeito, pois cada um tem sua subjetividade, suas necessidades e uma vida fora da empresa, onde tanto os fatores internos e externos podem influenciar na rotina do trabalhador, e seus comportamentos sofrem alterações constantes devidos às circunstâncias que o indivíduo se encontra (ZANELLI et. al., 2008).

A questão onde se perguntava sobre como é o relacionamento com os colegas, todos responderam que tem um bom relacionamento. Este resultado é muito positivo, pois sabemos que o grande alicerce para vivermos bem em sociedade, sem dúvida é ter um bom relacionamento com todos que fazem parte do nosso círculo de convivência. Mas se faz necessário entender, que para ter um ambiente de trabalho saudável, devemos manter nossas relações em equilíbrio, respeitando e lembrando que cada um carrega sua própria história, valores e pontos de vistas diferentes.

Na questão relacionada à imagem da empresa moveleira, perante a visão dos líderes, pode ser considerada muito boa, pois 67% dos pesquisados responderam que é boa, e 33% que é ótima, onde se percebe que tem empenho de todos fazendo com que a organização tenha uma boa imagem, e é muito importante que mantenha esse empenho, pois uma boa imagem é importante para uma empresa. A imagem da empresa de engenharia foi considerada boa pelo líder.

Sobre o ambiente de trabalho, na empresa moveleira o resultado foi que 83% dos pesquisados consideram o ambiente bom, e 17% consideram regular. Onde nota-se que o ambiente é bom, mas que tem pendências a ser identificadas e resolvidas, onde foram sugeridas algumas intervenções para se ter um bom ambiente de trabalho. Na empresa de engenharia o ambiente de trabalho foi considerado bom.

O ambiente de trabalho tem fator muito importante que influencia na saúde física e mental dos trabalhadores, por isso é imprescindível que haja um bom relacionamento e um ambiente agradável. E tendo este ambiente adequado previne as doenças relacionadas ao trabalho, e os trabalhadores se sentem mais motivados e assim mais produtivos (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Na questão sobre comunicação, na empresa moveleira 67% consideraram a comunicação regular, e 33% consideraram ótimas. Percebe-se que tem uma distância nos resultados, e mostra uma dificuldade de comunicação entre os líderes e seus liderados e a diretoria. O líder da empresa de engenharia considerou a comunicação na mesma como regular.

Os padrões de comunicação são essenciais dentro de um grupo de pessoas, que devem ser unidas para o desempenho de tarefas e com um objetivo único, para que isso ocorra de forma tranquila, são necessários padrões comuns de comunicação onde todos possam compreender e os mesmos serem seguidos no decorrer do trabalho (CHIAVENATO, 2014).

Na questão sobre valorização do funcionário, na empresa moveleira 83% responderam que é boa, e 17% consideram ótimas. Mostrando que a empresa valoriza o funcionário, e o mesmo também se sente valorizado. A dedicação e o empenho de todos fazem com que se mantém este resultado. Na empresa de engenharia a valorização foi considerada regular.

Uma organização que não valoriza seu colaborador pode desencadear uma série de fatores tanto para a empresa como para o trabalhador como: maiores taxas de absenteísmo, rotatividade, a diminuição do desempenho e da produtividade dos

colaboradores, desorganização com as tarefas, ansiedade depressiva, dores de cabeça, cansaço e falta de disposição, a valorização no trabalho implica diretamente com a qualidade de vida, podendo afetar também as relações sócio familiares (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Sobre o salário, na empresa moveleira 83% dos pesquisados consideram bom, e 17% ótimo. Na empresa de engenharia o líder considerou seu salário ruim, justificando que pelos padrões seu salário é até considerado bom, entretanto, o mesmo pretende ganhar mais. Uma empresa paga um bom salário quando se produz um bom produto que é aceito no mercado, e este produto sendo de boa qualidade pode ter seu devido valor agregado, dando margem para uma boa remuneração para quem o produz, pois necessita da dedicação e empenho de todos para que não se altere esse resultado.

Na questão sobre os benefícios na empresa moveleira, 67% dos pesquisados consideram que são bons, e 33% consideram regulares, onde na mesma questão foram solicitados para citar quais são os benefícios, onde todos responderam que é a comissão e participação nos lucros sendo estes os benefícios que a empresa oferece. Onde mostra que tem benefícios, mas que a empresa precisa implantar outros que atendam às necessidades dos colaboradores. Os benefícios da empresa de engenharia se resumem ao seguro de vida e comissão por obra executada, aqui o próprio líder reconhece que os mesmos precisam ser melhorados.

A questão que enfatiza sobre se o número de funcionários é suficiente, na empresa moveleira todos os pesquisados consideram suficientes, enfatiza que a empresa tem um planejamento bem feito e executado. Na empresa de engenharia, o número de funcionários foi considerado pouco.

Na questão onde o líder teve que responder sobre uma situação hipotética na qual tivessem o poder supremo dentro da empresa o que fariam, teve várias respostas como: continuaria sempre melhorando para o crescimento, gostaria que não houvesse desentendimentos entre os funcionários e setores, melhoraria algumas coisas para ter um ambiente melhor, implementaria um almoxarifado, e contrataria um funcionário para cuidar da matéria prima e do estoque.

Os apontamentos dos líderes pressupõem, que a empresa está necessitando de um setor que controle as mercadorias, e que provavelmente a falta de um controle interno no que diz respeito aos materiais, pode estar gerando conflito entre setores ou até mesmo causando sobrecarga a funcionários já envolvidos com outras funções dentro da organização.

Na questão onde foi deixado em aberto para os líderes falarem sobre outros aspectos que não foi perguntado e que eles consideram ser importantes, de seis participantes, só dois responderam. O Primeiro respondente apontou que algumas melhorias sempre vão ter, e tem, só falta tempo para colocar em prática e ter um ambiente melhor de trabalho. O segundo respondente, levantou a hipótese de que poderia ser trabalhado organograma para saber se cada um está na função correta.

3.1 Intervenções Sugeridas

No diagnóstico organizacional realizado nas empresas, foi possível avaliar após levantamento dos dados coletados, os apontamentos dos líderes em relação às satisfações e insatisfações que se encontram nas empresas.

Foi possível verificar que nas duas empresas, os líderes sabem o que é uma liderança e sua importância dentro de uma empresa, entretanto o conhecimento deles se encontra em âmbito de senso comum, foram sugeridas para ambas as empresas a implantação do Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), que iria auxiliar e melhorar o desenvolvimento deles dentro da empresa.

O ambiente de trabalho é bom na empresa moveleira, mas os líderes colocam na questão de insatisfação que tem desorganização e que esta muitas vezes se dá por falta de espaço físico, onde uma sugestão de intervenção que iria melhorar a organização dentro da empresa seria a implantação de um programa de 5s.

Em relação aos benefícios, as duas empresas possuem benefícios, mas precisam melhorar neste quesito, foi sugerida a disponibilização de outros benefícios como, planos de saúde, atendimentos odontológicos e transporte, fazendo com que atendam às necessidades dos funcionários. Também foi sugerido à empresa de engenharia, a reestruturação do programa de bonificação, adequando os valores pagos aos colaboradores de acordo com o tempo de execução das obras, assim flexibilizando os valores para ambos os envolvidos, podendo dessa forma modificar o valor fixo existente por obra realizada.

Nos relacionamentos interpessoais da empresa moveleira, os resultados mostram boa convivência, mas na questão sobre a insatisfação os líderes trouxeram que na empresa tem bastante dificuldade de cooperação entre os colaboradores e entre os setores, há bastantes conversas desnecessárias, as conhecidas fofocas, que atrapalham muito o relacionamento interpessoal dentro das organizações, podendo assim surgir desentendimentos, acarretando problemas e prejudicando o andamento da empresa.

No que se refere à comunicação, a empresa moveleira mostrou necessidade de adequação, onde precisa melhorar, foi observado que a mesma possui um quadro de recados que serve como informativo situado próximo ao cartão ponto, mas mesmo assim os funcionários não costumam olhar. Percebe-se que o local onde o quadro está é pouco iluminado, foi sugerida a melhora da iluminação ou a troca de local do quadro.

Como a empresa tem uma dificuldade de relacionamento e comunicação, uma sugestão para o melhoramento deste indicativo seria a implantação de uma ginástica laboral no início da jornada de trabalho dividida por líderes de setores com seus colaboradores, após a ginástica, a realização de uma reunião do “bom dia”, para passar informações sobre o dia de trabalho, metas, informar sobre possíveis acidentes de trabalho, valorizar o trabalho em equipe. Sendo que isso custaria 10 minutos para

empresa, não podendo ser visto como despesa ou perda de tempo, mas sim como investimento.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os aspectos observados e analisados, conclui-se que as organizações precisam estar em constante mudança, buscando sempre estar na frente e melhorando para continuar crescendo, mas não pode esquecer-se de seus colaboradores, pois são eles que ajudam a empresa alcançar seus objetivos.

Dentro de uma organização é muito importante que se tenha um líder preparado para estar na frente de uma equipe de trabalho, portanto para ser um líder é essencial que tenha uma boa comunicação e uma boa integração com seus funcionários. O líder precisa saber a melhor forma de passar uma informação ou tarefa pensando em cada um dos seus colaboradores individualmente, fazendo com que eles entendam o que foi passado, com isso evitará desentendimentos e situações estressantes que ocorrem na rotina do trabalho.

Outro ponto que se percebe com este artigo é que deve ter um ambiente de trabalho adequado, onde tenha um bom relacionamento interpessoal, pois assim aumentará a motivação dos colaboradores e evitará doenças relacionadas ao trabalho.

Com isso as organizações precisam cada vez mais pensar no bem-estar dos seus colaboradores, fazendo com que se sintam importantes e valorizados dentro da empresa. Pois a imagem da empresa quem faz são os funcionários juntamente com seus líderes.

Em relação às pesquisas realizadas nas empresas, verificou-se que a relação entre gestores e colaboradores é boa, porém existe a necessidade de melhorias em termos de comunicação entre setores, também em relação aos benefícios oferecidos pelas empresas, onde foram apresentadas propostas nas quais estão sendo analisadas para possíveis adequações.

No entanto, para que se tenha efetividade e credibilidade no diagnóstico é essencial o retorno aos pesquisados sobre o assunto abordado, para mostrar aos mesmos que a empresa ouviu seus problemas e que trabalhará na implementação de melhorias e ou até mesmo dizer quais serão e quais não serão implantadas, mas o fato é que isso mostra o comprometimento que a empresa tem em ouvir seus colaboradores, fazendo com que se sintam mais motivados em trabalhar e fazer parte de sua equipe.

REFERÊNCIAS

BASTOS, E. A. M. **Psicologia do trabalho, práxis ética e psicodiagnóstico.**

São Paulo, 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoinfo/v11n11/v11n11a09.pdf> Acessado em 15 de abril de 2017.

CAIAFFO, G.A. **Estresse ocupacional: estudo realizado junto aos funcionários da sudema.** Trabalho de Conclusão de Estágio da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2003. Disponível em <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29918346.pdf> Acesso em: 11 de março de 2017.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos.** 7º edição revisada e atualizada – Barueri, SP: Manole, 2009.

_____. **Administração nos novos tempos.** 2º edição. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 8º Reimpressão

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4º edição – Barueri, SP: Manole, 2014.

_____. **Treinamento e desenvolvimento e recursos humanos: como incrementar talentos na empresa.** 7º Ed. ver. e atual – Barueri, SP: Manole, 2009.

_____. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações.** 3ª Edição – Barueri, SP: Manole, 2014.

CODO, W. **Saúde mental e trabalho.** Leituras. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

CODO, W. **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)** In: TAMAYO, A. J. E. 1997.

FERREIRA, A. et al. **Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas.** São Paulo: Pioneira. Thomson Learning, 2002.

KNAPP, P. (Org). **Terapia Cognitivo-Comportamental na Prática Psiquiátrica.** Artmed; 2008.

MARTINEZ, M. C; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos.** 2003. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005 Acesso em 24 de maio de 2017.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho.** Petrópolis: vozes, 1994.

ROSSI, A. M. et al. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.** 1º Ed. 5º reimpr. – São Paulo. Atlas, 2010.

SILVA, B. C; FILHO, H. P. C. **Planejamento e importância da visão sistêmica para um planejamento estratégico.** Mestrado Profissional da Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia –UFRB. 2014. Disponível em: <http://www.uneb.br/espcont/files/2011/12/ART-001200-10.pdf> Acesso em: 03 de março de 2017.

SOUZA, B. **Recrutamento e seleção: um desafio ao psicólogo organizacional.** Trabalho de conclusão de especialização da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70053/000875617.pdf?sequence=1> Acesso em: 29 de abril de 2017.

ZANELLI, J. C. et al. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

_____. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBRE O ORGANIZADOR

Rui Maia Diamantino - É graduado em Processamento de Dados pela Universidade Federal da Bahia (1979) e em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (2007). Tem experiência na área de Ciência da Computação, com ênfase em Arquitetura de Sistemas de Computação. Tem formação e experiência em teoria e clínica psicanalíticas. Exerce atividade clínica como psicólogo. É especialista em Teoria Psicanalítica, mestre em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (2010), área de concentração - Psicologia Social e do Trabalho, linha de pesquisa - Cognição e Representações Sociais orientado pelo Prof. Dr. Marcus Vinícius de Oliveira Silva, doutor em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (2014), área de concentração - Psicologia Social e do Trabalho, linha de pesquisa - Indivíduo e Trabalho: Processos Micro-organizacionais, sob a orientação da Profa. Dra. Sonia Maria Guedes Gondim. É Professor Assistente da Universidade Salvador - UNIFACS, onde leciona disciplinas da graduação, desenvolve atividades de pesquisa e extensão universitárias e participa do Colegiado de Curso do Curso de Psicologia. Ensina a disciplina de Psicopatologia da Psicologia do Trânsito na pós-graduação *latu sensu* de Psicologia do Trânsito na FTC, Salvador, Bahia. Integra o núcleo docente estruturante (NDE) do curso de Psicologia da Faculdade Santa Casa, também em Salvador, Bahia. Tem artigos publicados em periódicos e capítulos de livros sobre clínica psicanalítica, psicologia organizacional, envelhecimento e psicossociologia.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ambientes sócio-morais 75, 76

Auto-estima 109

Avaliação psicológica 87, 88, 94, 96, 100, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 109

B

Brincar na primeira infância 60

C

Cambio conceptual 14, 17, 18, 27

Cambio representacional 14, 17, 19, 20, 27

D

Dasein 43, 45

Desenvolvimento do brincar 60

Diagnóstico organizacional 48, 49, 50, 53, 54, 57

E

Epistemologia genética 1, 2, 3

F

Finitude da morte 29

I

Infinito matemático 1, 2, 3, 9, 12

M

Martin Heidegger 33, 36, 37, 38, 42, 45, 46

Método clínico piagetiano 1, 4

P

Peripatetic group therapy 136, 138

Psicologia fenomenológico-hermenêutica 36, 42

Psicologia hospitalar 110, 119, 122

R

Re-estructuración representativa 14, 15

S

Saúde mental no trabalho 47

T

Therapeutic Accompaniment 136, 137, 138

Agência Brasileira do ISBN

ISBN 978-85-7247-732-1



9 788572 477321