



# Ciências Humanas: Características Práticas, Teóricas e Subjetivas 2

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos  
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos  
(Organizadores)

**Atena**  
Editora  
Ano 2019



# **Ciências Humanas: Características Práticas, Teóricas e Subjetivas 2**

**Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos  
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos  
(Organizadores)**

**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: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> 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

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> 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 Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – 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  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> 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  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> 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  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> 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 Federal 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

<b>Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)</b>	
C569	<p>Ciências humanas [recurso eletrônico] : características práticas, teóricas e subjetivas 2 / Organizadores Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos, Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Ciências humanas: características práticas, teóricas e subjetivas; v. 2)</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-885-4 DOI 10.22533/at.ed.854192312</p> <p>1. Ciências humanas – Pesquisa – Brasil. I. Vasconcelos, Adaylson Wagner Sousa de. II. Vasconcelos, Thamires Nayara Sousa de. III. Série.</p> <p style="text-align: right;">CDD 301</p>
<b>Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422</b>	

Atena Editora  
Ponta Grossa – Paraná - Brasil  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
contato@atenaeditora.com.br

Atena  
Editora

Ano 2019



## APRESENTAÇÃO

**Ciências Humanas: características práticas, teóricas e subjetivas – Vol. II**, coletânea de vinte e oito capítulos que une pesquisadores de diversas instituições, corresponde a obra que discute temáticas que circundam a grande área das Humanidades.

Os capítulos aqui organizados pautam distintos conteúdos que são ou que dialogam com as Humanidades. Isso, por si só, já demonstra o caráter plural e transdisciplinar dessa vertente do saber. Passando já para os capítulos, temos discussões sobre: migrações transnacionais, cultura política, gênero, identidade e representação presidencial, machismo e feminismo, colonização, plano diretor, espaço urbano, avaliação de cursos, assistência estudantil, agir comunicativo, saúde mental, aprisionamento, suicídio, maternidade, a realidade da Catalunha, estado, FUNAI, publicidade, adaptação e tradução, arte, literatura, religião, filosofia da religião e empresas. Todos estes que, de igual modo, merecem singular atenção.

Tenham excelentes diálogos!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos  
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
PERSPECTIVAS DA SOCIOLOGIA HISTÓRICA NO CONTEXTO DAS MIGRAÇÕES TRANSNACIONAIS	
Patricia Bosenbecker	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923121</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>14</b>
A CULTURA POLÍTICA DO VARGUISMO NO BRASIL E DO PERONISMO NA ARGENTINA: UM DIÁLOGO COM A OBRA “MULTIDÕES EM CENA” DE MARIA ROLIM CAPELATO	
Luiz Eduardo Pinto Barros	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923122</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>25</b>
PERSPECTIVAS DE GÊNERO A PARTIR DA IDENTIDADE FEMININA NA REPRESENTAÇÃO PRESIDENCIAL DO BRASIL, CHILE E ARGENTINA	
Danielle Jacon Ayres Pinto Giuliana Facco Machado Yasmine Pereira Sensão	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923123</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>38</b>
MACHISMO E FEMINISMO NA INTERNET: ANÁLISE DA PÁGINA “DESQUEBRANDO O TABU”	
Carolina Pinaffi Valerio Alvaro Marcel Palomo Alves	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923124</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>49</b>
ANÁLISE DAS NARRATIVAS SOBRE A HISTÓRIA DA COLONIZAÇÃO DA REGIÃO DE CAMPO MOURÃO (1900-1960)	
José Carlos dos Santos Astor Weber	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923125</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>62</b>
CANDIOTA E O PATRIMÔNIO CONSTRUÍDO: A ELABORAÇÃO DE UM PLANO DIRETOR PARTICIPATIVO	
Renan Rosso Bicca José Leonardo de Souza Castilho Magali Nocchi Collares Gonçalves Maria Elaine dos Santos Leon Maria de Fátima Schimidt Barbosa Ariadne Costa Leal	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923126</b>	

<b>CAPÍTULO 7 .....</b>	<b>70</b>
AS DINÂMICAS SÓCIO-ESPACIAIS E A RELAÇÃO ESPAÇOS PÚBLICOS X SHOPPINGS CENTERS NA DISPUTA PELA TITULARIDADE DE ÁGORAS CONTEMPORÂNEAS NA PRODUÇÃO DO ESPAÇO URBANO EM FORTALEZA – CEARÁ	
Frederico Augusto Nunes de Macêdo Costa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923127</b>	
<b>CAPÍTULO 8 .....</b>	<b>82</b>
AVALIAÇÃO DE RISCOS EM AEROPORTOS REGIONAIS: ESTUDO DE CASO NO AEROPORTO PRESIDENTE ITAMAR FRANCO, GOIANÁ, MG	
Geraldo César Rocha Edinaldo Muller Júnior	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923128</b>	
<b>CAPÍTULO 9 .....</b>	<b>88</b>
CRUZAMENTO DE DADOS COMO FERRAMENTA DE PROSPECÇÃO DE RISCO GEOLÓGICO EM ÁREAS URBANAS	
Rubem Porto Jr Beatriz Forny Beatriz Paschoal Duarte	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8541923129</b>	
<b>CAPÍTULO 10 .....</b>	<b>99</b>
AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE BACHAREL EM GESTÃO AMBIENTAL NO BRASIL	
Angel Nascimento Santos Ricardo Ribeiro Alves Djulia Regina Ziemann Jéssica Alves da Motta Júlia Gama de Simão	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231210</b>	
<b>CAPÍTULO 11 .....</b>	<b>106</b>
AS TENDÊNCIAS DA ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL NOS ANOS 2000: A PARTICULARIDADE DA UPE	
Fernanda Eduarda Silva Rodrigues da Costa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231211</b>	
<b>CAPÍTULO 12 .....</b>	<b>116</b>
O AGIR COMUNICATIVO NO CONTEXTO DAS AÇÕES BI-SETORIAIS: A RODA SOCIALIZADORA NO CENÁRIO DO GRANDE BOM JARDIM	
Emanoel Márcio da Silva Rodrigues Cleide Carneiro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231212</b>	
<b>CAPÍTULO 13 .....</b>	<b>128</b>
O PAPEL DO CAPS III NOS SERVIÇOS SUBSTITUTIVOS DE SAÚDE MENTAL DE BOA VISTA – RORAIMA	
Daniela Cristina da Silva Melo	

Aliã da Silva Carvalho  
Janaine Voltolini de Oliveira  
Ilderson Pereira Silva

**DOI 10.22533/at.ed.85419231213**

**CAPÍTULO 14 ..... 135**

PERFORMANCE DE CORPOS APRISIONADOS: UMA ANÁLISE DA REPRESENTATIVIDADE DE HOMENS PRIVADOS DE LIBERDADE COM HIV/AIDS

Isabella Beatriz Gonçalves Lemes  
Cássia Barbosa Reis

**DOI 10.22533/at.ed.85419231214**

**CAPÍTULO 15 ..... 143**

REFLEXÕES SOBRE O SUICÍDIO NA ADOLESCÊNCIA

Carla Dornelles da Silva  
Sales Gama da Silva

**DOI 10.22533/at.ed.85419231215**

**CAPÍTULO 16 ..... 151**

REALIZANDO VALORES ATRAVÉS DA MATERNIDADE

Simone Guedes Alves Gomes dos Santos  
Veridiana da Silva Prado Vega

**DOI 10.22533/at.ed.85419231216**

**CAPÍTULO 17 ..... 155**

CATALUÑA INDEPENDIENTE: ¿UTOPIA O REALIDAD?

Raquel Gonçalves Vieira Machado de Melo Morais

**DOI 10.22533/at.ed.85419231217**

**CAPÍTULO 18 ..... 166**

ESTADO WESTFALIANO VERSOS ESTADO-NAÇÃO E SEUS REFLEXOS NAS COLÔNIAS DA AMÉRICA LATINA

Pedro Henrique Chinaglia  
Waleska Cariola Viana

**DOI 10.22533/at.ed.85419231218**

**CAPÍTULO 19 ..... 184**

OS TERENA DE MATO GROSSO DO SUL E A CARTEIRINHA DA FUNAI: DE SIGNO MATERIAL DA TUTELA À RESSIGNIFICAÇÃO

Patrik Adam Alves Pinto  
Victor Ferri Mauro

**DOI 10.22533/at.ed.85419231219**

**CAPÍTULO 20 ..... 198**

EXPRESSÃO CORPORAL A PARTIR DA VIVÊNCIA NA TRILHA DO CERRO DO JARAU

Maria Elisabeth Valls de Moraes

**DOI 10.22533/at.ed.85419231220**



<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>203</b>
A PUBLICIDADE E O PÚBLICO INFANTIL: UMA DISCUSSÃO SOBRE A REGULAÇÃO DA PUBLICIDADE NA TELEVISÃO	
Kewlliane Fernandes de Lima	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231221</b>	
<b>CAPÍTULO 22</b> .....	<b>213</b>
A CANÇÃO E SUA VERSÃO: PROCEDIMENTOS DE ADAPTAÇÃO/TRADUÇÃO NAS CANÇÕES DE DESENHOS DE PRINCESAS DO ESTÚDIO DISNEY	
Viviane Alves Melo Almada Edson Carlos Romualdo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231222</b>	
<b>CAPÍTULO 23</b> .....	<b>242</b>
LIVRO DE ARTISTA E O UNIVERSO DAS PALAVRAS: MIRA SCHENDEL E TORRES GARCÍA	
Priscilla Barranqueiros Ramos Nannini	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231223</b>	
<b>CAPÍTULO 24</b> .....	<b>255</b>
A PERSPECTIVA FEMININA EM LA MUJER QUE LLEGABA A LAS SEIS E MARIA DOS PRAZERES, DE GABRIEL GARCÍA MÁRQUEZ	
Evellyn Freitas Bibiano Joana de Fátima Rodrigues	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231224</b>	
<b>CAPÍTULO 25</b> .....	<b>269</b>
A(S) CIÊNCIAS(S) DA RELIGIÃO E A IMPORTÂNCIA DA INTERDISCIPLINARIDADE: UMA ANÁLISE DA COMPREENSÃO CIENTÍFICA E AUTÔNOMA SOBRE O FENÔMENO RELIGIOSO	
Eduardo Marcos Silva de Oliveira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231225</b>	
<b>CAPÍTULO 26</b> .....	<b>275</b>
O CARDEAL JOSEPH RATZINGER E A CRÍTICA A ALGUNS ASPECTOS DA TEOLOGIA DA LIBERTAÇÃO	
Bruno Fernandes Mamede	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231226</b>	
<b>CAPÍTULO 27</b> .....	<b>289</b>
SUA EMPRESA PODE ESTAR DOENTE	
Sandra Oliveira Ferrão Vanderlei Souto dos Santos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.85419231227</b>	
<b>CAPÍTULO 28</b> .....	<b>297</b>
O EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA: A PRÁTICA DE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO	

# FÍSICA DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA

Rafael Silveira da Mota  
Jaison Marques Luiz  
Veronice Camargo da Silva  
Mauricio Aires Vieira  
Rafael Silveira da Mota

**DOI 10.22533/at.ed.85419231228**

<b>SOBRE OS ORGANIZADORES.....</b>	<b>304</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO .....</b>	<b>305</b>

## SUA EMPRESA PODE ESTAR DOENTE

### **Sandra Oliveira Ferrão**

Psicóloga Clínica e Especialista em Pedagogia  
Empresarial

Rio de Janeiro - RJ

### **Vanderlei Souto dos Santos**

Pedagogo Licenciado e Especialista em  
Pedagogia Empresarial.

Porto Alegre - RS

**RESUMO:** O objetivo do presente trabalho é sensibilizar o empresariado sobre os aspectos organizacionais que podem influenciar negativamente na produtividade e nos lucros desejados pela organização empresarial. Estes aspectos são detectados a partir dos seguintes cenários apresentados: Quais os sintomas apresentados, Entrada e saída de colaboradores em espaço curto de tempo, Falta de treinamentos, Avaliação de desempenho insatisfatória, Metas não alcançadas, Qualidade baixa nos serviços e/ou trabalhos realizados, Baixo lucro, Baixa autoestima dos colaboradores e Dificuldades de relacionamento interpessoal. Por meio de procedimentos metodológicos e específicos da Pedagogia Empresarial, busca-se analisar os cenários acima citados para detectar a existência de indicadores sintomáticos de uma “doença organizacional” e a partir disso propor as soluções adequadas ao contexto do negócio. Uma organização poderá apresentar

esses sintomas, dessa forma, um “diagnóstico empresarial”, feito através de ferramentas específicas da Pedagogia Empresarial, poderá indicar que, de fato, sua empresa está doente e precisa de tratamentos específicos que trarão as soluções para seu negócio, trazendo benefícios para a organização. A partir do desenvolvimento desse artigo, concluiu-se que manter uma organização saudável implica em ter colaboradores, gestores, diretores e demais membros da empresa com saúde emocional e racional, expressando um equilíbrio comportamental na sua atuação profissional. Assim, evitam-se conflitos desnecessários e evidencia a influência prática das inteligências intra e interpessoais no cotidiano de trabalho. De igual modo, as múltiplas inteligências, somadas à Inteligência emocional no trabalho, podem contribuir na sanidade organizacional e nos relacionamentos entre os colaboradores da empresa.

**PALAVRAS-CHAVE:** Diagnóstico, doença, profilaxia, produtividade, lucro.

### 1 | INTRODUÇÃO

O cenário atual da economia mundial, como se sabe, engloba todas as empresas, independentemente de seu tamanho e negócio. Esse fato, dissemina uma dinâmica no

ambiente empresarial que pode afetar profundamente os negócios de uma empresa.

Atualmente, o conceito de Empresa contrasta-se com o de Organização. Aquela se relaciona à parte administrativa e burocrática e esta envolve funções, relacionamentos profissionais, desempenhos, resultados, performance e toda a dinâmica do meio empresarial.

Assim sendo, é de grande importância para a empresa manter-se bem estruturada, organizada e planejada, inclusive com sua documentação jurídica e financeira em dia, evitando complicações futuras, traduzidas em “doenças crônicas”.

O objetivo do presente trabalho é sensibilizar o empresariado sobre os aspectos organizacionais que podem influenciar negativamente na produtividade e nos lucros desejados pela organização empresarial. Estes aspectos são detectados a partir dos seguintes cenários apresentados: Quais os sintomas apresentados, Entrada e saída de colaboradores em espaço curto de tempo, Falta de treinamentos, Avaliação de desempenho insatisfatória, Metas não alcançadas, Qualidade baixa nos serviços e/ou trabalhos realizados, Baixo lucro, Baixa autoestima dos colaboradores e Dificuldades de relacionamento interpessoal.

Dessa forma, por meio de procedimentos metodológicos e específicos da Pedagogia Empresarial, busca-se analisar os cenários acima citados para detectar a existência de indicadores sintomáticos de uma “doença organizacional” e a partir disso propor as soluções adequadas ao contexto do negócio.

A solução encontrada, após o diagnóstico, deverá ser personalizada e individualizada de acordo aos princípios filosóficos e éticos, os valores, os objetivos e a missão da organização, em função de uma execução das sugestões propostas.

A partir do desenvolvimento desse artigo, concluiu-se que manter uma organização saudável implica em ter colaboradores, gestores, diretores e demais membros da empresa com saúde emocional e racional, expressando um equilíbrio comportamental na sua atuação profissional. Assim, evitam-se conflitos desnecessários e evidencia a influência prática das inteligências intra e interpessoais no cotidiano de trabalho.

De igual modo, as múltiplas inteligências, somadas à Inteligência emocional no trabalho, podem contribuir na sanidade organizacional e nos relacionamentos entre os colaboradores da empresa. Portanto, na gestão de mudanças o conhecimento é fundamental para a gestão de pessoas, tudo isso alicerçado pela comunicação eficaz.

A consultoria tem papel importante na função de ser a mediadora entre um problema encontrado na organização e a solução proposta.

Assim sendo, o Pedagogo Empresarial é um agente imprescindível para executar essa função. Cabe ainda ressaltar, a necessidade constante e profilática com a intenção de manter a qualidade, o lucro e a saúde organizacional da empresa,

de treinamentos, aperfeiçoamentos e avaliações periódicas dos desempenhos dos colaboradores.

Por último, o trabalho revelou a importância do recrutamento e seleção, para que quando contratado o colaborador tenha um perfil profissional adequado às competências requisitadas pelo cargo em questão.

## 2 | UM POSSÍVEL CENÁRIO ORGANIZACIONAL

Atualmente, muitas são as queixas sobre “os problemas encontrados dentro das organizações”, na sua grande maioria estes problemas estão relacionados às pessoas membros das organizações e não ao trabalho em si – este facilitado pelas tecnologias modernas.

O cenário acima traz à evidência a importância do desenvolvimento da inteligência interpessoal. Segundo Campbell et al (2000, p.151),

“(...) Os indivíduos que demonstram um compromisso autêntico em relação às outras pessoas e a capacidade para melhorar a vida do outro exibem uma inteligência interpessoal positivamente desenvolvida”.

Assim sendo, o desenvolvimento dessa inteligência permite ao profissional um melhor trabalho em equipe, evitando ou minimizando possíveis queixas e conflitos interpessoais dentro da Organização.

Por outro lado, um processo de Recrutamento e Seleção bem estruturado e elaborado evitará uma série de incompatibilidades e falta de adequação entre o cargo e as funções exercidas pelo colaborador, possibilitando melhor desempenho da organização e evitando eventuais conflitos.

Portanto,

“(...) Qualquer falha causará grandes impactos no investimento realizado, na motivação dos empregados e no desenvolvimento dos processos de trabalho, podendo, conseqüentemente, gerar desestabilização no sistema, aumentando os custos e quebrando a cadeia fornecedor\cliente internos” (Carvalho et al, 2010, p. 56).

Dessa forma, empresas que contratam e descontratam colaboradores em períodos muito curtos refletem que algo não está adequado no ambiente organizacional. Reclamações e reclamações por parte dos colaboradores são simplesmente ignoradas e as influências disso se pode observar na produtividade baixa dos serviços e de todo trabalho realizado pelo corpo empresarial que não traz lucros suficientes para a empresa.

Lucros suficientes aqui referem-se à capacidade da organização de ser competitiva com ética, ter capital de giro positivo, contas em dia, honrar seus compromissos com seus colaboradores e contábeis.



Todavia, no processo de Recrutamento e Seleção, o currículo é apenas uma parte da seleção. A outra parte, que se refere às competências, está relacionada ao perfil do cargo que deverá ser ocupado por um profissional com os requisitos exigidos pelas funções a serem desenvolvidas.

Uma organização tem personalidade e identidade, é assim, portanto, um organismo vivo e dinâmico.

Às vezes, o simples treinamento não solucionará os desempenhos inadequados por parte de alguns colaboradores, visto que a questão pode ser de relacionamento interpessoal ou de cunho emocional, por exemplo. Estes aspectos podem indicar falta de satisfação, interesse, proatividade, autonomia e motivação. Dessa maneira, uma campanha para motivar pessoas deve começar no seio decisório da organização e desse ponto se irradiar pelo corpo social desta.

No treinamento, objetiva-se o aperfeiçoamento técnico das tarefas a serem executadas pelos colaboradores, sendo esse a parte técnica. A comportamental relaciona-se às características que o colaborador possui de maneira adequada às tarefas a serem executadas, podem ser observadas através de testes, avaliações, entrevista e exames.

Ribeiro (2010, p. 65), afirma que “Por meio das atividades de treinamento, a empresa viabiliza a obtenção dos seus propósitos”.

Dentro do mesmo contexto, a realização da Avaliação de Desempenho, instrumento usado para avaliar o desempenho dos colaboradores e da organização, pode revelar uma série de conhecimentos e informações que trazem as explicações sobre Metas não alcançadas, Qualidade baixa, Baixo lucro, Baixa autoestima dos colaboradores e Dificuldades de relacionamento interpessoal.

De acordo com SPECTOR (2011, p.80):

Uma avaliação de desempenho bem projetada baseia-se em uma análise do trabalho fundamentada em critérios que irão determinar os principais componentes a serem avaliados, objetivando o acompanhamento do desempenho do funcionário em exame.

Portanto, esta avaliação traz conhecimentos importantes sobre aspectos do desempenho dos colaboradores, sobretudo, em relação à produtividade do profissional examinado, possibilitando um feedback a este e uma abordagem para que sua performance venha a ser melhorada.

Sendo assim, sobre o tema acima RIBEIRO (2010, p. 58) afirma que:

Cabe ao Pedagogo Empresarial auxiliar o desenvolvimento de instrumentos e a capacitação quanto à observação sistemática do funcionário, à obtenção de dados e informações a respeito dos funcionários em termos do seu desempenho, assim como quanto à proposição de medidas com vistas a corrigir os desvios constatados.

Dessa forma, um “diagnóstico empresarial”, feito através de ferramentas específicas da Pedagogia Empresarial, poderá indicar que, de fato, sua empresa está doente e precisa de tratamentos específicos que trarão as soluções para seu negócio, trazendo benefícios para a organização.

O aspecto “doente” discutido aqui neste presente artigo tem origem nas relações entre os membros de uma determinada organização. Essa peculiaridade implica em saber que no próprio ambiente de trabalho se projetam as origens e efeitos de improdutividade, baixa eficiência e pouca ou nenhuma lucratividade, de modo que as origens, bem como seus efeitos precisam ser identificadas e neutralizadas, na medida do possível.

Entende-se que a “doença”, em termos genéricos tratada aqui, refere-se a uma série de reflexos que tem origem nas relações empresariais dentro da organização. Dessa forma, altos lucros não significam que uma organização está sadia.

No ambiente de trabalho, as emoções são relevantes. Segundo (Spector, 2011, p. 364), “(...) Emoções negativas no trabalho estão associadas a comportamentos nocivos às organizações, enquanto as emoções positivas são associadas às coisas positivas”.

Sendo assim, essas emoções negativas tendem a potencializar os conflitos interpessoais, tornando o ambiente empresarial estressante e exaustivo, podendo adoecer a organização.

Nesse cenário, o Pedagogo Empresarial tem o papel de identificar\diagnosticar comportamentos e atitudes que estejam interferindo no desempenho dos colaboradores, em suas funções.

Em outra perspectiva, manter o lucro não é uma tarefa fácil, já que este está vinculado à produtividade dos colaboradores. Dessa maneira, é necessário que eles estejam comprometidos, motivados e satisfeitos com o que a organização lhes oferece em termos de benefícios, reconhecimento, ambiente de trabalho, segurança e projeção profissional.

Outrossim, Spector (2011, p. 284) afirma que (...) “A motivação é geralmente descrita como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamento. (...)”.

Visto assim, o microcosmo empresarial traz uma série de situações novas para a vida cotidiana dos colaboradores, são relações totalmente diferentes de outros ambientes sociais, ainda que mantenham relações próximas com estes. Esse ambiente é sério em sua essência e não se dá ao luxo de perder tempo ou dinheiro nas relações que projeta e realiza.

Ele se veste dessa seriedade por que sabe que, caso não siga as leis que lhe são impostas por sua própria natureza de existir, poderá sofrer sérias consequências, inclusive sua decadência total em determinada sociedade.

Uma empresa pode não está se percebendo em um contexto conflituoso e desprovido de valores fundamentais do trabalho e assim afundar-se em resultados negativos na execução de seus negócios, não trazendo benefícios para a organização.

Por outro lado, um Especialista em Pedagogia Empresarial poderá detectar “coisas” imperceptíveis aos olhos dos membros envolvidos e, dessa maneira, propor soluções isentas e adequadas ao negócio da organização, em conjunto com os gestores da empresa que muito podem contribuir nesse processo.

Visto desse modo, os gestores têm papel fundamental de agregar conhecimentos em função das soluções para os problemas encontrados.

Essa visão externa é a mais adequada porque focaliza apenas o problema em si e não as pessoas, tenta entendê-lo, identificar suas causas e origens e elaborar soluções viáveis e reais a esse cenário empresarial.

Entretanto, essa visão externa, por sua vez, necessita ser compatível com a Missão, Visão, Valores e Estratégia da Organização (MVVE).

Portanto, as competências comportamentais do perfil do colaborador precisam ser compatíveis com as do cargo da empresa. Assim sendo, o inventário comportamental e os indicadores de competências são imprescindíveis durante a realização do Mapeamento de Competências.

Nesse sentido, LEME (2010, p. 45) define:

O Inventário Comportamental para Mapeamento de Competências é uma **Lista de Indicadores de Competências** que traduz a conduta do Comportamental Ideal desejado e necessário para que a Organização possa agir alinhada ao MVVE.

Assim sendo, as organizações atuais, em sua grande maioria, clama, ainda que em silêncio, por especialistas capazes de propor soluções objetivas e éticas para resolver os problemas que irão surgir, evitar os que podem vir e controlar e sanar os existentes

Todavia, a Gestão do Conhecimento pode muito contribuir nesse processo, pois ela permite uma Tomada de Consciência da realidade da dinâmica empresarial e assim possibilita decisões mais assertivas e adequadas às necessidades da organização, com seus objetivos estratégicos.

Sendo assim, LOPES (2009, p. 52) escreveu que:

Utilizamos também a Pedagogia para organizarmos, de forma útil e dinâmica, o conhecimento construído dentro das empresas. Conhecimento este que, se valorizado, lapidado e sempre renovado, dará suporte para novos investimentos, novas formatações de atuações, novas frentes de aprendizagens.

Seguindo uma mesma linha de raciocínio, a comunicação é a ferramenta básica para que a liderança exerça seu papel de forma decisiva na condução da organização, por isso, o entendimento/esclarecimento do que o líder irá informar

comunicando tem relevante importância nos resultados dos trabalhos realizados.

Dessa forma,

**“A confiança outorgada a um líder** só se conquista e se mantém se for arquitetada uma ponte com as outras pessoas, por meio da comunicação. Logo, a comunicação é sempre a melhor da decisão no processo da Gestão de Mudanças”.(Assad, 2010, p. 107)

Assim sendo, a comunicação eficaz é aquela que não provoca doenças emocionais, conflitos, confusão, relações interpessoais desarmoniosas e improdutividade, gerando baixo lucro nos negócios da empresa.

Por outro lado, a Gestão de Mudanças e a Gestão de Pessoas são instrumentos imprescindíveis para a gestão de uma Organização no mundo atual, dirigido pela globalização na sociedade do conhecimento e da informação.

Assim, Assad (2010, p. 129) escreveu que:

O processo da Gestão de Mudanças não se esgota, mas se renova constantemente, pois cada vez mais teremos novas demandas e novos desafios exigindo mudanças e transformações no cerne das empresas.

Portanto, o movimento que se verifica no âmbito empresarial e os constantes contatos com culturas diferentes ao redor do mundo produz a necessidade da mudança e esse fato torna o processo de Gestão de Mudanças imprescindível.

### 3 | CONCLUSÕES

A partir do desenvolvimento desse artigo, concluiu-se que manter uma organização saudável implica em ter colaboradores, gestores, diretores e demais membros da empresa com saúde emocional e racional, expressando um equilíbrio comportamental na sua atuação profissional. Assim, evitam-se conflitos desnecessários e evidencia a influência prática das inteligências intra e interpessoais no cotidiano de trabalho.

De igual modo, as múltiplas inteligências, somadas à Inteligência emocional no trabalho, podem contribuir na sanidade organizacional e nos relacionamentos entre os colaboradores da empresa.

Portanto, na gestão de mudanças o conhecimento é fundamental para a gestão de pessoas, tudo isso alicerçado pela comunicação eficaz.

A consultoria tem papel importante na função de ser a mediadora entre um problema encontrado na organização e a solução proposta. Assim sendo, o Pedagogo Empresarial é um agente imprescindível para executar essa função.

Cabe ainda ressaltar, a necessidade constante e profilática com a intenção de manter a qualidade, o lucro e a saúde organizacional da empresa, de treinamentos,

aperfeiçoamentos e avaliações periódicas dos desempenhos dos colaboradores.

Por último, o trabalho revelou a importância do recrutamento e seleção, para que quando contratado o colaborador tenha um perfil profissional adequado às competências requisitadas pelo cargo em questão.

## REFERÊNCIAS

ASSAD, Nancy Alberto. **As cinco fases da comunicação na gestão de mudanças**. Editora Saraiva. São Paulo, 2010.

CAMPBELL, Linda et al. **Ensino e Aprendizagem por meio das Inteligências Múltiplas**. Artmed Editora, Porto Alegre. 2000.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni et al. **Recrutamento e Seleção por Competências**. FGV editora. Rio de Janeiro. 2008.

LEME, Rogerio. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências**. 2ª Edição, Editora QualityMark, Rio de Janeiro, 2010.

LOPES, Izolda (Organizadora), TRINDADE, Ana Beatriz, CADINHA, Marcia Alvim. **Pedagogia Empresarial: Formas e Contextos de Atuação**, Editora Wak, 3ª edição, Rio de Janeiro, 2009.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: atuação do Pedagogo na empresa**, 6ª edição, Editora Wak, Rio de Janeiro, 2010.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**, 3ª edição, Editora Saraiva, São Paulo, 2011.



## **SOBRE OS ORGANIZADORES**

**Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos** - Doutor em Letras, área de concentração Literatura, Teoria e Crítica, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2019). Mestre em Letras, área de concentração Literatura e Cultura, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2015). Especialista em Prática Judicante pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB, 2017), em Ciências da Linguagem com Ênfase no Ensino de Língua Portuguesa pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2016), em Direito Civil-Constitucional pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2016) e em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG, 2015). Aperfeiçoamento no Curso de Preparação à Magistratura pela Escola Superior da Magistratura da Paraíba (ESMAPB, 2016). Licenciado em Letras - Habilitação Português pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2013). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNJPÊ, 2012). Foi Professor Substituto na Universidade Federal da Paraíba, Campus IV – Mamanguape (2016-2017). Atuou no ensino a distância na Universidade Federal da Paraíba (2013-2015), na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2017) e na Universidade Virtual do Estado de São Paulo (2018-2019). Advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraíba (OAB/PB). Desenvolve suas pesquisas acadêmicas nas áreas de Direito (direito canônico, direito constitucional, direito civil, direitos humanos e políticas públicas, direito e cultura), Literatura (religião, cultura, direito e literatura, literatura e direitos humanos, literatura e minorias, meio ambiente, ecocrítica, ecofeminismo, identidade nacional, escritura feminina, leitura feminista, literaturas de língua portuguesa, ensino de literatura), Linguística (gêneros textuais e ensino de língua portuguesa) e Educação (formação de professores). Parecerista *ad hoc* de revistas científicas nas áreas de Direito e Letras. Organizador de obras coletivas pela Atena Editora. Vinculado a grupos de pesquisa devidamente cadastrados no Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Orcid: [orcid.org/0000-0002-5472-8879](https://orcid.org/0000-0002-5472-8879). E-mail: <[awsvasconcelos@gmail.com](mailto:awsvasconcelos@gmail.com)>.

**Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos** - Mestra em Letras, área de concentração Literatura, Teoria e Crítica, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2019). Licenciada em Letras - Habilitação Português pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2018). Bacharela em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNJPÊ, 2016). É Professora de Literatura no Ensino Fundamental do Colégio Externato Santa Dorotéia, João Pessoa. Advogada inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraíba (OAB/PB). Desenvolve suas pesquisas acadêmicas nas áreas de Direito (direitos humanos, direitos sociais, direitos das minorias), Literatura (literatura e sociedade, literatura e cultura, literatura e história, estudos pós-coloniais, guerra de independência, literatura portuguesa, literaturas africanas de língua portuguesa), Linguística (ensino de língua portuguesa) e Educação (formação de professores). Vinculada a grupo de pesquisa devidamente cadastrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Orcid: [orcid.org/0000-0003-1179-999X](https://orcid.org/0000-0003-1179-999X). E-mail: <[thamiresvasconcelos.adv@gmail.com](mailto:thamiresvasconcelos.adv@gmail.com)>.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Agir comunicativo 116, 118, 127

América latina 16, 25, 26, 32, 35, 66, 73, 107, 137, 166, 176, 177, 178, 179, 180, 182, 249, 275, 276, 277, 281, 284, 285, 286, 287

Áreas urbanas 88

Argentina 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 32, 33, 64

Assistência estudantil 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115

Avaliação 82, 84, 87, 90, 99, 103, 104, 108, 113, 119, 120, 121, 289, 290, 292, 301

### B

Brasil 2, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 27, 32, 34, 36, 37, 39, 44, 47, 48, 69, 73, 79, 81, 82, 83, 84, 88, 98, 99, 100, 101, 105, 106, 107, 110, 113, 117, 118, 126, 133, 134, 135, 137, 138, 140, 141, 142, 150, 180, 182, 186, 187, 196, 197, 199, 204, 209, 211, 218, 222, 240, 241, 243, 254, 299, 303, 304

### C

Cataluña 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165

Ciências humanas 57, 60, 100, 101, 142

Colonização 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 175, 177, 182, 183, 187, 188, 195

### E

Educação 14, 22, 23, 33, 46, 99, 101, 102, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 125, 126, 132, 149, 196, 198, 200, 202, 209, 212, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 304

Empresa 2, 5, 66, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296

Espaço 7, 28, 29, 30, 34, 35, 36, 40, 46, 51, 53, 58, 59, 61, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 85, 97, 111, 118, 119, 122, 125, 126, 131, 142, 167, 168, 173, 176, 181, 188, 189, 197, 198, 205, 207, 234, 235, 242, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 251, 252, 253, 256, 261, 265, 289, 290, 301

Estado 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 51, 52, 53, 55, 59, 64, 65, 78, 88, 102, 107, 110, 116, 128, 129, 130, 131, 133, 138, 139, 142, 150, 154, 160, 162, 166, 167, 168, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 186, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 196, 197, 204, 207, 209, 211, 228, 235, 248, 286, 293, 304

### F

Feminismo 27, 28, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 267

### G

Gênero 25, 26, 28, 29, 30, 32, 35, 36, 45, 46, 48, 136, 139, 142, 214, 215, 227, 228, 229, 230, 240, 241, 255, 259, 266, 267

## I

Identidade 25, 26, 28, 29, 30, 31, 36, 38, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 56, 74, 139, 149, 166, 176, 178, 179, 182, 183, 189, 191, 192, 193, 194, 197, 200, 202, 206, 212, 225, 262, 267, 292, 301, 304  
Infantil 31, 149, 203, 204, 205, 207, 208, 210, 211

## L

Liberdade 18, 21, 31, 39, 71, 135, 136, 137, 138, 142, 153, 169, 171, 178, 183, 209, 225, 226, 276, 280, 281, 283, 285  
Livro 16, 31, 36, 74, 78, 184, 201, 204, 208, 222, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 253, 254, 256, 257, 271, 276, 277, 281, 287

## M

Machismo 38, 39, 40, 41, 43  
Maternidade 30, 151, 152, 153  
Migrações transnacionais 1

## P

Plano diretor 62, 63, 64  
Prática 5, 11, 16, 30, 31, 53, 57, 58, 71, 74, 119, 120, 121, 123, 126, 130, 136, 137, 174, 175, 179, 183, 191, 192, 193, 196, 209, 214, 215, 224, 240, 279, 289, 290, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 302, 303, 304  
Publicidade 74, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212

## R

Religioso 11, 168, 170, 171, 174, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 276

## S

Saúde 32, 33, 64, 103, 109, 110, 111, 113, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 146, 154, 289, 290, 295  
Sociologia 1, 2, 4, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 16, 142, 271, 273, 274, 282  
Subjetividade 38, 39, 41, 45, 47, 200  
Suicídio 15, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150

## T

Teologia da libertação 275, 276, 277, 278, 279, 281, 283, 284, 285, 287  
Teoria 4, 7, 22, 28, 31, 36, 45, 58, 75, 102, 127, 171, 182, 193, 222, 224, 254, 268, 304

