

A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação 2

Daniel Carvalho de Matos
(Organizador)



Atena
Editora

Ano 2020

A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação 2

Daniel Carvalho de Matos
(Organizador)



Atena
Editora

Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Karine de Lima

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 Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

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

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale 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. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

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

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª 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. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
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 Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
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 Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
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
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
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
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
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

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

P974 A psicologia em suas diversas áreas de atuação 2 [recurso eletrônico] / Organizador Daniel Carvalho de Matos. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-924-0

DOI 10.22533/at.ed.240201601

1. Psicologia. 2. Psicólogos. I. Matos, Daniel Carvalho de.
CDD 150

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

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

APRESENTAÇÃO

O livro “A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação 2” é uma obra que agrega contribuições de profissionais e pesquisadores de várias instituições de referência em pesquisa do país. A Psicologia representa uma área do conhecimento que se caracteriza por uma diversidade de abordagens, ou perspectivas, com objetos de estudo bem definidos e procedimentos direcionados a várias questões humanas, buscando sempre assegurar o comprometimento com a promoção de qualidade de vida.

A obra foi organizada em seis sessões, reunindo capítulos com temas em comum. A primeira sessão compreende produções sobre Transtorno do Espectro Autista (TEA) e outros casos de desenvolvimento atípico. São abordados os seguintes assuntos: Avaliação de nível intelectual; comportamentos problemas; ensino de repertórios não verbais e verbais; educação inclusiva; papel do psicólogo escolar na inclusão escolar; prevenção do TEA.

A segunda sessão é dedicada ao desenvolvimento infantil. São abordadas as seguintes questões: “Adultização” da infância e formação do psiquismo; manejo de conflitos entre educadores e pais sobre formas de educar; manejo de comportamentos agressivos de criança; efeitos da equoterapia sobre modificação de comportamentos de agressores do bullying. A terceira sessão focou em psicoterapia sob diferentes perspectivas em psicologia, destacando os temas: Supervisão como parte de um processo psicanalítico; estudo de caso da Abordagem Centrada na Pessoa, estabelecendo a relação psicoterapeuta-cliente como favorecedora de um processo de autorrealização; caracterização das três ondas das terapias cognitivas e comportamentais e tratamento de transtornos mentais.

A quarta sessão apresenta contribuições da Psicologia quanto a possíveis questões identificadas na adolescência, destacando-se prevenção de suicídio e transição de gênero com promoção de autoconhecimento. A quinta sessão destaca o papel da Psicologia quanto a possíveis questões da gravidez, como prevenção de depressão na gravidez e intervenções da Terapia Cognitivo Comportamental para amenizar o sofrimento associado a um processo de aborto espontâneo.

A sexta sessão dedica-se a apresentar outras áreas de atuação do psicólogo, com ênfase nos seguintes temas: Análise da percepção de usuários de Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) em relação a oficinas terapêuticas; análise do perfil comportamental de estudantes universitários, a fim de favorecer reflexões sobre o papel da Universidade na condução do processo ensino-aprendizagem; apresentação da Psicologia do Trânsito voltada para processos de avaliação de motoristas e, também, buscando a compreensão do comportamento para prevenção de tragédias no trânsito.

A Psicologia é diversidade e tem um compromisso social com a promoção de qualidade de vida. Que todos os interessados tenham uma excelente experiência de aquisição de conhecimento.

SUMÁRIO

PROCESSOS DE AVALIAÇÃO, INTERVENÇÃO E INCLUSÃO ESCOLAR EM CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E OUTROS CASOS DE DESENVOLVIMENTO ATÍPICO

CAPÍTULO 1 1

QUAL A INFLUÊNCIA DO QI NOS PROBLEMAS DE COMPORTAMENTO INFANTIL EM CRIANÇAS COM TRANSTORNO DE LINGUAGEM?

Beatriz Alves
Fernanda Chequer de A. Pinto Jacy
Perissinoto
Marcia Regina Fumagalli Marteleto
Michele Azevedo e Silva
Rebeca Rodrigues Pessoa
Ruth Nogueira da Silva Rodrigues
Veronica Pereira do Nascimento

DOI 10.22533/at.ed.2402016011

CAPÍTULO 2 14

ENSINO DE REPERTÓRIO DE OUVINTE E INTRAVERBAL EM CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Daniel Carvalho de Matos
Ingrid Naiany Carvalho da Cruz
Abigail Cunha Carneiro
Pollianna Galvão Soares de Matos

DOI 10.22533/at.ed.2402016012

CAPÍTULO 3 27

A EDUCAÇÃO INCLUSIVA E A DIALÉTICA DA EXCLUSÃO

Jerry Wendell Rocha Salazar
Marília Rosa Bogea Silva
Sheila Cristina Bogea dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.2402016013

CAPÍTULO 4 38

O FAZER DO PSICÓLOGO ESCOLAR NA INCLUSÃO DE CRIANÇAS COM AUTISMO

Izabel Cristina Pinheiro da Cruz Miranda
Pollianna Galvão Soares de Matos
Daniel Carvalho de Matos

DOI 10.22533/at.ed.2402016014

CAPÍTULO 5 51

O SEMBLANTE: O EDUCADOR E A EDUCAÇÃO ESTRUTURANTE MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE NA PREVENÇÃO DO AUTISMO

Dorisnei Jornada da Rosa
Andrea Gabriela Ferrari

DOI 10.22533/at.ed.2402016015

DESENVOLVIMENTO INFANTIL E DESAFIOS: FORMAÇÃO DO PSQUIISMO, EDUCAÇÃO EMANEJO DE COMPORTAMENTOS INDESEJÁVEIS

CAPÍTULO 6 63

A “ADULTIZAÇÃO” DA INFÂNCIA NA CONTEMPORANEIDADE

Débora Kelly Duarte da Silva
Isabella Karen Borges dos Santos
Mauricio Cardoso da Silva Junior

DOI 10.22533/at.ed.2402016016

CAPÍTULO 7 70

CONFLITOS ENTRE PAIS E EDUCADORES DE CRECHES: MANEJOS A PARTIR DA RELAÇÃO COM O SABER SOBRE O EDUCAR NA INFÂNCIA

Mariana Rodrigues Anconi

DOI 10.22533/at.ed.2402016017

CAPÍTULO 8 79

AGRESSIVIDADE MANIFESTA EM SALA DE AULA EM CRIANÇA DE SEIS ANOS: UM ESTUDO DE CASO

Maria Januária Silva Wiezzel

DOI 10.22533/at.ed.2402016018

CAPÍTULO 9 91

A UTILIZAÇÃO DO CAVALO PARA FINS TERAPÊUTICOS AOS AGRESSORES DO BULLYING

Fabrine Niederauer Flôres
Renata Souto Bolzan
Aline Cardoso Siqueira
Suane Pastoriza Faraj

DOI 10.22533/at.ed.2402016019

A PSICOTERAPIA A PARTIR DE DIFERENTES PERSPECTIVAS EM PSICOLOGIA

CAPÍTULO 10 100

A IMPORTÂNCIA DA SUPERVISÃO PSICANALÍTICA:ASPECTOS TEÓRICOS E TÉCNICOS

Juliano Bernardino de Godoy

DOI 10.22533/at.ed.24020160110

CAPÍTULO 11 116

DA RIGIDEZ À FLUIDEZ: UM ESTUDO DE CASO NA ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA

Julia Nunes de Souza Teixeira
Ana Rafaela Pecora Calhao

DOI 10.22533/at.ed.24020160111

CAPÍTULO 12 128

EVOLUÇÃO E TENDÊNCIAS ATUAIS DAS TERAPIAS COGNITIVAS E COMPORTAMENTAIS

Claudia Cristina Novo Gonzales
Claudiane Aparecida Guimarães

DOI 10.22533/at.ed.24020160112

PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DE SAÚDE FRENTE A PROBLEMAS IDENTIFICADOS NA ADOLESCÊNCIA

CAPÍTULO 13 145

UM ESTUDO SOBRE O SUICÍDIO NA ADOLESCÊNCIA

Anny Elise Braga

Mauricio Cardoso da Silva Junior

DOI 10.22533/at.ed.24020160113

CAPÍTULO 14 150

GRUPO PARA PESSOAS EM TRANSIÇÃO DE GÊNERO: CONSTRUINDO O PROJETO DE VIDA

Rayane Ribas Martuchi

Ticiane Paiva de Vasconcelos

DOI 10.22533/at.ed.24020160114

CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA QUANTO A PROBLEMAS RELACIONADOS A GRAVIDEZ

CAPÍTULO 15 161

DEPRESSÃO NA GESTAÇÃO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA

Francielen Nogueira Oliveira

Tatiane Tavares Reis

Tarcísio Pereira Guedes

Elzeni Damasceno de Souza

Angélica da Silva Calefano

DOI 10.22533/at.ed.24020160115

CAPÍTULO 16 173

A REPERCUSSÃO DO ABORTO ESPONTÂNEO NA ESTRUTURA FAMILIAR E A IMPORTÂNCIA DA TERAPIA COMPORTAMENTAL E COGNITIVO

Criziene Melo Vinhal

DOI 10.22533/at.ed.24020160116

OUTRAS POSSÍVEIS ÁREAS DE ATUAÇÃO PARA O PSICÓLOGO: CENTROS DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL, ORGANIZAÇÕES E TRÂNSITO

CAPÍTULO 17 181

O SARAU – PERCEPÇÃO DOS USUÁRIOS DO CAPS CIDADE

Dalton Demoner Figueiredo

Chander Rian De Castro Freitas

Viviane Vale Carvalho

DOI 10.22533/at.ed.24020160117

CAPÍTULO 18	198
PERFIL COMPORTAMENTAL DOS ACADÊMICOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE DO RS	
Bruna Benetti	
Larissa Rodrigues Ferrazza	
Nádyá Antonello	
Eliara Piazza	
Claudia Aline De Souza Ramser	
DOI 10.22533/at.ed.24020160118	
CAPÍTULO 19	216
MITOS E VERDADE SOBRE A PSICOLOGIA DO TRÂNSITO	
Sandra Cristina Batista Martins	
Lélia Monteiro de Mello	
Vanessa Jacqueline Monti Chavez	
DOI 10.22533/at.ed.24020160119	
SOBRE O ORGANIZADOR	223
ÍNDICE REMISSIVO	224

PERFIL COMPORTAMENTAL DOS ACADÊMICOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE DO RS

Data de aceite: 08/01/2020

Bruna Benetti
Larissa Rodrigues Ferrazza
Nády Antonello
Eliara Piazza
Claudia Aline De Souza Ramser

RESUMO: Perfil Comportamental é uma forma de gestão considerada como diferencial competitivo no mercado, visando decifrar os comportamentos que os indivíduos possuem sobre certos estímulos. Assim, apresenta trabalho objetivo analisar o Perfil Comportamental dos acadêmicos do Curso de Administração em uma Instituição de Ensino Superior (IES) do RS; utilizando como metodologia, a pesquisa é bibliográfica, descritiva, exploratória e aplicada. Para concretização do objetivo da pesquisa inicialmente coletaram-se dados através de um questionário do método de *Coaching*, aplicado a 207 alunos, entre ingressantes e concluintes do curso citado. Com base nos resultados, pode-se dizer que a IES tem formado alunos com perfil executor e comunicador, entretanto um perfil pouco criativo, que não sabe trabalhar frente a desafios inovadores; também pode-se destacar no perfil de alguns alunos os resultados rápidos, proativos, que trabalhar em

equipe, com foco nos resultados e organizam e executam o que lhe foi proposto, porém em nenhuma das unidades o perfil empreendedor teve maior destaque.

PALAVRAS-CHAVE: Perfil Comportamental. *Coaching*. Curso de Administração.

1 | INTRODUÇÃO

Os cursos de Administração formam tomadores de decisão, que se tornam profissionais que podem fazer a diferença nas suas áreas de atuação. A mão-de-obra especializada, recém-formada e capacitada por uma universidade competente nunca foi tão requisitada pelo mercado de trabalho como na atualidade (CARDOSO, 2008).

Assim a pesquisa foi realizada com o objetivo de identificar o perfil comportamental dos alunos do curso de Administração de uma IES do RS, para uma projeção de mercado de trabalho e atuação após conclusão do curso, bem como possibilitar reflexões acerca do papel desempenhado pela Universidade, através do curso de graduação supracitado.

Conforme o texto “Perfil Comportamental” (2014), quando o assunto é pessoas, sempre acaba surgindo à palavra comportamento, como se sabe existem vários tipos de pessoas, brancas, negras, amarelas e cada um com um

tipo de comportamento. O que torna um ser humano diferente do outro e sua essência, onde cada um tem sua crença e um modo de agir.

Afinal, conhecer e entender os tipos de perfil comportamental existentes, bem como saber identificar o próprio perfil, pode ser a melhor forma de se adaptar com mais precisão ao ambiente profissional e compreender melhor os indivíduos.

O curso de bacharelado em Administração está entre os com maior número de alunos matriculados, perdendo apenas para o curso de Direito. Conforme o Censo da Educação Superior elaborado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC) no ano de 2015, encontravam-se matriculados 766.859 alunos nos cursos de Administração, os quais representam 9,6% do universo de alunos matriculados em Instituições de Educação Superior (IES) brasileiras.

Analisando o perfil comportamental se descobre como cada pessoa reage em diversas situações: sentimentos, reações e atitudes, e se desperta para o desenvolvimento pessoal e profissional, para melhor entender suas características e necessidades, desenvolvendo o crescimento como ser humano no meio onde convive. Sendo assim, torna-se necessário analisar aqueles que são chamados de “o futuro deste País”, ou seja, os alunos, que ao entrarem na faculdade estão antes de qualquer coisa repletos de sonhos e aspirações profissionais.

2 | GESTÃO COM PESSOAS

As empresas sabem que capital humano é diferencial competitivo das organizações e, estão investindo cada vez mais em Gestão de Pessoas, responsável pela administração e gerenciamento do capital humano dentro das organizações, há uma grande sensibilidade nessa área, por se tratar do lado da administração que lida com pessoas e que influencia todo o restante a sua volta.

Para França (2006) Gestão de Pessoas é o conjunto de forças humanas voltadas para as atividades produtivas gerenciais e estratégias dentro de um ambiente organizacional. Já os autores Fisher e Fleury (1998), definem Gestão de Pessoas como sendo, “um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente trabalho”.

Sovienski e Stigar (2008) observaram que “a gestão de pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano que nada mais é do que as pessoas que a compõem”.

Para França (2006) a pedra fundamental da gestão de pessoas está na contribuição conceitual e prática para uma vida mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade e desenvolvimento, e competitividade sustentável.

O ambiente cada vez mais dinâmico das organizações requer profissionais competentes para impulsionar as pessoas e as organizações nos caminhos aparentemente paradoxais da produtividade, do lucro e do resultado, com a satisfação

das necessidades humanas, da qualidade de vida e da responsabilidade socioambiental.

Na sociedade do conhecimento, o talento humano e sua capacidade de adaptação são vistos como fatores competitivos no mercado de trabalho globalizado. De acordo com Knapik (2006), as organizações e seus colaboradores precisam estar em harmonia, para que prospere o crescimento tanto da empresa, com aumento dos seus lucros e oportunidades, como para os colaboradores, trazendo satisfação profissional e pessoal.

A gestão estratégica de pessoas exigirá muito mais do que apenas o planejamento e controle da força de trabalho. Ela deve desenvolver mecanismos que garantam o Compromisso, o Envolvimento e a Motivação das pessoas que atuam na organização.

2.1 Comportamento humano

Buscar entender o comportamento humano sempre foi um dos grandes desafios da ciência, não por ser algo inacessível, mas por ser algo extremamente complexo. Uma vez que o comportamento deve ser entendido como um processo, não como uma coisa, não pode ser facilmente imobilizada para observação (SKINNER, 1994). Desse modo o comportamento não pode ser entendido isolado do contexto em que ocorre, pois não faz sentido em uma descrição de comportamento, sem referência ao ambiente

França (2006, p.05) explica que: “o comportamento humano decorre das características herdadas dos pais e das influências que o meio ambiente exerce sobre as pessoas.” Já Kanne (1994, p.17) coloca que “o comportamento humano também pode ser identificado a partir dos conceitos de responsabilidade, postura, tônus corporal, que possibilitam visualizar os traços e características de personalidade”.

Segundo Chiavenato (2014, p.66) o comportamento das pessoas apresenta algumas características: - O homem é proativo; - O homem é social; - O homem tem diferentes necessidades; - O homem percebe e avalia; - O homem pensa e escolhe; - O homem tem limitada capacidade de resposta.

Assim o comportamento humano deve ser considerado como o reflexo da maneira pela qual o ser humano enxerga a realidade que está a sua volta. Independente de o comportamento estar certo ou errado. Essa concepção é a grande responsável pela formação da cultura de um grupo ou organização, pois à medida que a mesma é repetida por diversas vezes acaba criando uma previsibilidade que remete a formação de uma cultura própria. Nessa concepção, Chiavenato (2014, p. 51) apresenta três premissas que explicam o comportamento humano: - O comportamento é causado por estímulos internos e externos; - O comportamento é motivado; - O comportamento é orientado para objetivos.

É importante frisar que a forma com que as pessoas ou organismos procedem perante os estímulos em relação ao entorno definem o seu comportamento. Podendo o comportamento humano apresentar grande variedade de nuances, que não podem servir de regras para todas as outras pessoas, pois cada indivíduo apresenta

características individuais e devem ser vistos e analisados de acordo com suas particularidades.

2.2 O comportamento humano no contexto organizacional

Procurar encontrar um equilíbrio do comportamento em uma equipe é um fator de extrema importância atualmente, visto que para uma organização conseguir atingir seus objetivos e metas, é necessário que todos estejam integrados e dispostos a buscarem resultados significativos em conjunto.

Identificar o comportamento humano, porém ainda é um grande desafio, dado que muitas organizações devido ao aumento da oferta e demanda em produtos e serviços, acabam visando somente a produtividade, mercado e lucro, esquecendo que os principais aliados para a realização das metas impostas são os colaboradores da organização.

“A valorização do capital humano é um processo contemporâneo, cujos resultados são imprescindíveis para o efetivo desenvolvimento organizacional” (KANANNE, 1994, p.56). Pois é necessário que as pessoas se sintam importantes, reconhecidas e motivadas. Segundo Davis e Newstrom (1992), a tecnologia e equipamentos são guiados por pessoas que realmente estejam motivadas, o que se pressupõe que a motivação é essencial à dinâmica organizacional.

Dessa maneira, fica evidente que a forma como o indivíduo se comporta, seus sentimentos, seus modelos mentais, suas vivências e experiências influenciam diretamente no seu comportamento na organização.

As pessoas veem as organizações como um meio de auxiliá-las a atingir seus objetivos, ao mesmo tempo em que as organizações precisam de pessoas para a realização dos objetivos organizacionais (DAVIS; NEWSTROM, 1992). Para tanto, é necessário que a organização resgate valores que reforcem a importância e a necessidade de entender o comportamento humano, pois cada indivíduo apresenta uma personalidade, uma forma de agir e pensar, oferecendo subjetividades que vem a constituir um bom ambiente organizacional.

De acordo com Robbins (2009) o desempenho do indivíduo no trabalho ou fora dele depende não somente das habilidades individuais, mas também da motivação de cada um. Sendo a motivação um comportamento externado, as pessoas acabam conseqüentemente dedicando um maior esforço ao seu desempenho, em relação as desmotivadas. Davis e Newstrom. (1992, p.16) salientam que: “As pessoas encontram maior satisfação no trabalho quando existe cooperação e trabalho de equipe. Elas estão aprendendo, crescendo e contribuindo. A organização também tem maior sucesso porque ela opera mais eficazmente”.

Preparar as pessoas e as organizações para os desafios do futuro exige que sejam repensadas e aprendidas continuamente, novas formas de relacionamentos entre todos os participantes da organização. Conhecer pessoas, processos de grupos, cultura organizacional e o modo como esses processos interagem entre si passou a

ser uma exigência essencial de qualquer gestor que busque sucesso no mundo dos negócios e das organizações.

2.3 Perfil comportamental

Um dos mais abrangentes e importantes desafios enfrentados pelas organizações atualmente é a adaptação às diferenças entre as pessoas. Fazer uma análise de comportamento dos colaboradores pode minimizar os erros da empresa, em contratações e demissões, e potencializar os resultados.

Cada indivíduo é único e tem suas próprias particularidades e cabe a empresa identificar as habilidades de cada um de seus colaboradores para conseguir impactar nos resultados através do perfil comportamental.

Uma estratégia comum e muito eficiente para a identificação dos perfis comportamentais é a aplicação de testes elaborados com essa finalidade. Com uma boa aplicação do teste de perfil comportamental consegue-se não apenas saber a sua essência, mais outros fatores do colaborador como seu perfil no ambiente de trabalho, seu rendimento, sua produtividade, seu estresse, entre outros diversos fatores, tanto na vida pessoal quanto na profissional. “Para rastrear características comportamentais, emocionais e sociais, existem instrumentos elaborados em forma de escalas e/ou questionários” (STIVANIN; SCHEUER; ASSUMPÇÃO JR; 2008, p. 408).

Para lidar com as diferenças individuais e suas complexidades, as organizações buscam referenciais que permitam analisar e contextualizar a influência dos grupos.

Para França (2006, p.17) as pessoas são, ao mesmo tempo, semelhantes e diferentes: - Semelhantes: porque é próprio da condição e da situação dos seres humanos, isto é, eles têm a capacidade de pensar e de expressar seu pensamento por meio de palavras, gestos e outras expressões; o que faz com que cada indivíduo represente a própria raça humana; - Diferentes: porque, apesar de possuírem uma constituição biológica e, muitas vezes, cultura comum, os seres humanos variam em estilo e amplitude ao expressar seus conhecimentos, sentimentos ou outras reações.

O profissional de sucesso é aquele que sabe administrar; organizando, investindo, dividindo e repassando seu capital intelectual; assumindo assim um perfil que privilegie: Flexibilidade, Gerenciamento de riscos, Lógica de raciocínio, Conhecimento de idiomas, Saber trabalhar em equipe, Habilidade para lidar com pessoas, Iniciativa e criatividade, Liderança, Aprendizado contínuo, Multifuncionalidade (FARIA, 2009).

Moscovici (2002) afirma que, as pessoas se comunicam, simpatizam e sentem atrações, há também as antipatias e aversões, podem se aproximarem ou se afastarem e isto são resultados dos comportamentos convividos e partilhados no ambiente organizacional.

“Desde o início da moderna sociedade industrial, ficou claro que a produtividade e o desempenho das organizações dependem também do comportamento das pessoas, e não apenas da eficiência dos sistemas técnicos” (MAXIMIANO, 2012, p. 155). As organizações foram invadidas por diferenças, entretanto, algumas não estão preparadas

para isso. Por conta de uma sociedade tão diferente e organizações que anseiam por desempenho, existe uma busca constante para entender essas diferenças. É condição básica as organizações observarem a necessidade de conhecer o comportamento humano nas organizações, visando o aumento da produção, competitividade e o bom relacionamento entre equipes.

Faria (2009) ainda explica que primeiramente as empresas procuram, como maior fonte de diferenciação, a atitude, aquele comportamento impulsionado por uma disposição interior que transforma ideias em ações reais. O profissional de atitude deve possuir foco naquilo que faz, além de ser proativo ao criar o seu caminho buscando a antecipação dos acontecimentos e problemas.

O perfil comportamental, mesmo que seja novidade para muitas empresas, já é uma forma de gestão considerada como diferencial competitivo no mercado. Ter em mãos um perfil comportamental de todos os seus colaboradores pode contribuir para que cada um, individualmente, possa evoluir profissionalmente e que conseqüentemente consiga aproveitar o que ele tem de melhor para lhe oferecer. As relações humanas tanto no convívio familiar, na comunidade, quanto profissional vão depender do modo que as pessoas interagem e a forma que se relacionam. O ambiente, a situação e a personalidade das pessoas irão interferir nesse comportamento.

2.4 Perfil comportamental nas relações intra e interpessoal

Há dois tipos de relacionamentos: o intrapessoal e interpessoal. De acordo com Goleman (1998, p.15) “o relacionamento intrapessoal é a integração do autoconhecimento, autodomínio e automotivação”. O autor afirma que as pessoas tendem a ser muito eficazes na gestão de relacionamentos quando compreendem e controlam as próprias emoções e podem ter empatia pelos sentimentos dos outros, sendo considerada a base do relacionamento interpessoal. “A experiência tem comprovado que as pessoas podem aprender a aperfeiçoar sua habilidade em compreender os outros e a si próprias adquirindo competência e facilidade nas relações interpessoais” (MINICUCCI, 2001, p. 30-31).

O desenvolvimento do relacionamento intrapessoal é basicamente o ato de conhecer a si mesmo, identificar pontos fortes e que precisam de melhoria, emoções e habilidades. É como você se enxerga no mundo, como vê a si mesmo e como reage às mais diversas situações. É a busca constante pelo autoconhecimento, autocontrole emocional e autoestima.

Já o relacionamento interpessoal diz respeito à relação com o próximo, à maneira como se lida com colegas, chefes, superiores, clientes, e todos os envolvidos no ambiente de trabalho. Ele tem muito a ver com a reação perante outras pessoas do convívio, como colegas, familiares e amigos.

As relações interpessoais influenciam em todos os momentos da organização, havendo necessidade de análise criteriosa do indivíduo no grupo, identificação de

fatores que podem interferir nos processos e na satisfação das pessoas e equipes, buscando promover a integração entre os seus colaboradores.

“Um dos maiores desafios para a Ciência da Administração é lidar adequadamente com pessoas e seus relacionamentos nas organizações” (VENTORINI, GARCIA, 2004, p. 119). “Embora na prática os executivos já tenham compreendido há muito tempo a importância das habilidades interpessoais para a eficácia da gestão, as escolas de administração demoraram um pouco a captar essa mensagem” (ROBBINS, 2009, p. 8).

O processo de interação humana é complexo e ocorre permanentemente entre pessoas, sob forma de comportamentos manifestos e não manifestos verbais e não verbais, pensamentos, sentimentos, reações mentais e ou físico-corporais (MOSCOVICI, 2002).

O processo de aprendizagem está atrelado às relações interpessoais e relações intrapessoais. “Se o desenvolvimento da inteligência exige a ação e a interação com o objeto de conhecimento e com o outro, quanto menos se lida com esse objeto, menor é o desenvolvimento ou nenhum ocorre” (MARTINS, 2007, p. 111). A sala de aula é um verdadeiro fenômeno social. Tudo que ocorre no contexto social maior ali estará representado. As trocas interpessoais são incessantes e permeiam todo e qualquer procedimento de aprendizagem. (MARTINS, 2007).

“Muitas vezes é difícil compreender a complexidade do indivíduo, principalmente quando em relação aos outros. A relação eu-outro pode ser complexa facilitando ou dificultando a interação e comunicação entre as partes” (GOMIDE, 2008, p. 85).

Buscar resultados para realização das atividades bem como o equilíbrio entre as relações humanas e compreender que cada pessoa tem uma personalidade própria é o primeiro passo para melhorar o convívio e a interação entre as pessoas dentro e fora das organizações e para que isso ocorra faz-se necessário entender um pouco sobre o perfil comportamental dos colaboradores, traçando estratégias no sentido de identificá-las para que se possa da melhor forma refletir para o sucesso organização.

Como o relacionamento intrapessoal leva ao interpessoal, o autoconhecimento é a base para desenvolver essas habilidades. Muitas empresas ainda só dão atenção para as capacidades técnicas de seus colaboradores, deixando de lado o fator emocional. No entanto, investir na formação de profissionais para desenvolver estratégias relacionadas às questões intrapessoais também é fundamental. E, uma delas está relacionada ao *coaching*.

O *Coaching* é a metodologia de desenvolvimento e capacitação humana mais utilizada que existe atualmente. Conforme IBC *Coaching* (2016) por meio deste profissional do *coaching*, os profissionais administradores obterão as habilidades necessárias para expandir o seu autoconhecimento e assim melhorar o relacionamento interpessoal, entre elas: Comunicação; Liderança; Trabalho em equipe; Adaptação a mudanças; Foco; Motivação; Aumento de performance e de produtividade; Respeito às diferenças; Planejamento e feedbacks. Já, para a expansão no relacionamento

intrapessoal, são trabalhados aspectos como: Autoconhecimento; Emoções; Sentimentos; Autocontrole emocional; Quebra de crenças e barreiras limitantes; Definição de valores e missão de vida; Definição de objetivos e metas pessoais e profissionais; Autoestima; Autodesenvolvimento e melhoria contínua. (IBC COACHING, 2016).

2.5 Testes de *coaching*

O *coaching* representa uma série de técnicas, ferramentas e conhecimentos que quando aplicadas em qualquer contexto visam uma melhoria de desempenho. São recursos advindos de diferentes áreas científicas como Administração, Psicologia e Neurologia entre outros, que são utilizados nos mais diversos âmbitos, sejam eles pessoal, familiar, social ou empresarial. No caso das organizações essas técnicas podem tanto ser usadas pela empresa internamente como forma de seleção de candidatos quanto por uma assessoria de recursos humanos externa, onde a empresa terceiriza o recrutamento ou até o processo de seleção (IBC COACHING, 2016).

Há muito tempo que as áreas de recursos humanos mudaram sua estratégia de seleção por entenderem que não basta avaliar a experiência de um profissional apenas pelo seu aspecto de qualificação técnica, mas que a empresa precisa, sobretudo de pessoas alinhadas com seus objetivos e que expressem atitudes e comportamentos adequados com seus valores e sua cultura (SG COACHING, 2016).

O *coaching* se utiliza de diversos grupos de técnicas como entrevistas comportamentais com busca por competências, testes psicológicos, inventários de atitudes e da simulação de cenários para colocar os candidatos em contato com situações semelhantes ao do cotidiano de trabalho da empresa (IBC COACHING, 2018).

Adaptada do trabalho sobre a Teoria da Dominância Cerebral, do pesquisador norte-americano, Ned Herrmann, um dos principais expoentes dos estudos sobre a criatividade, o Instituto Brasileiro de *Coaching* desenvolveu mais um teste de perfil comportamental inovador e que também é chamado ludicamente de Teste dos Bichos. Cada perfil lida com as situações de uma forma diferente, seja no trabalho, com a família, com os amigos ou no cotidiano da vida, isso porque cada um possui uma visão de mundo diferente. Isso significa que cada indivíduo possui uma “lente” particular que é diretamente influenciada pelo seu tipo de perfil comportamental.

O teste consiste em 25 questões que são apresentados ao candidato. Ao final, são contabilizadas a letra que mais vezes foi marcada revelando o perfil da pessoa da seguinte forma: (I) Águia, (O) Lobo, (C) Gato e (A) Tubarão. (IBC COACHING, 2018).

Segundo o IBC *Coaching* (2018) têm-se os seguintes resultados:

LOBO: É o organizador, atento ao planejamento, pontualidade e controle, detalhista, conservador, metódico, previsível, leal, com dificuldade de adaptação a mudanças e responsável com a realização do combinado ainda são algumas de suas características. Áreas ou profissões mais adequadas: Engenharia, Finanças,

Contador, Administrador.

ÁGUIA: É o idealizador. Uma pessoa que gosta de fazer as coisas de forma diferente. Algumas das principais características dessa pessoa é a curiosidade, a criatividade, a intuição, a flexibilidade, a busca pela liberdade, a visão de futuro e a inovação. Áreas ou profissões mais adequadas: Marketing, Design, Arquiteto, Artista.

GATO: É o comunicador. Também sensível, que gosta de trabalhar em equipe e se relacionar com outras pessoas. Esse perfil tem como característica a necessidade de ser aceito socialmente, colocar a felicidade acima dos resultados, ser reconhecido por sua equipe e gostar de trabalhar em um ambiente harmônico. Áreas ou profissões mais adequadas: RH/Eventos, Treinamento, Enfermeira, Assistente Social.

TUBARÃO: É o executor. Aquele caracterizado por pessoas que atuam em busca do resultado, senso de urgência, impulsividade, praticidade, com foco no futuro e comprometido com objetivos. Áreas ou profissões mais adequadas: Atleta Individual, Médicos, Militares, Vendedores (IBCCOACHING, 2018).

Em alguns testes a figura do gato é trocada pelo do golfinho. A ideia desse teste é de traçar um perfil do indivíduo a partir de um mapa comportamental que indica qual a dominância cerebral de cada pessoa, e como estas preferências determinam os comportamentos e os valores que motivam a todos nós (IBC COACHING, 2018).

São usadas inúmeras técnicas e ferramentas pelo *coaching* para que o colaborador consiga chegar a um consenso de uma forma geral, tanto na busca por objetivos dentro da empresa, como adaptação a função exercida, e alcance de metas profissionais e pessoais.

3 | METODOLOGIA

Utilizou-se a classificação da pesquisa de Vergara (2014): quanto aos fins, este estudo compreende uma pesquisa descritiva e exploratória; quanto aos meios a pesquisa é bibliográfica, documental, de campo e estudo de caso. O universo desta pesquisa foi a IES do estado do RS e a amostra foram 76 alunos ingressantes e 131 alunos concluintes do curso de Administração em suas unidades.

Aplicou-se um questionário de *coaching*, desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de *Coaching* – IBC, o qual consiste em um teste com 25 questões objetivas com seleção de uma única alternativa. Ao final é contabilizada a letra que mais vezes foi marcada, revelando o perfil da pessoa da seguinte forma: (I) Águia, (O) Lobo, (C) Gato e (A) Tubarão. A coleta foi feita para os alunos ingressantes e os concluintes. As limitações que podem ter ocorrido dizem respeito ao instrumento de pesquisa, o questionário.

4 | APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O Teste de Perfil Comportamental utilizado foi desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de *Coaching* – IBC, e é um instrumento de autoconhecimento e de autoavaliação do momento atual de cada indivíduo.

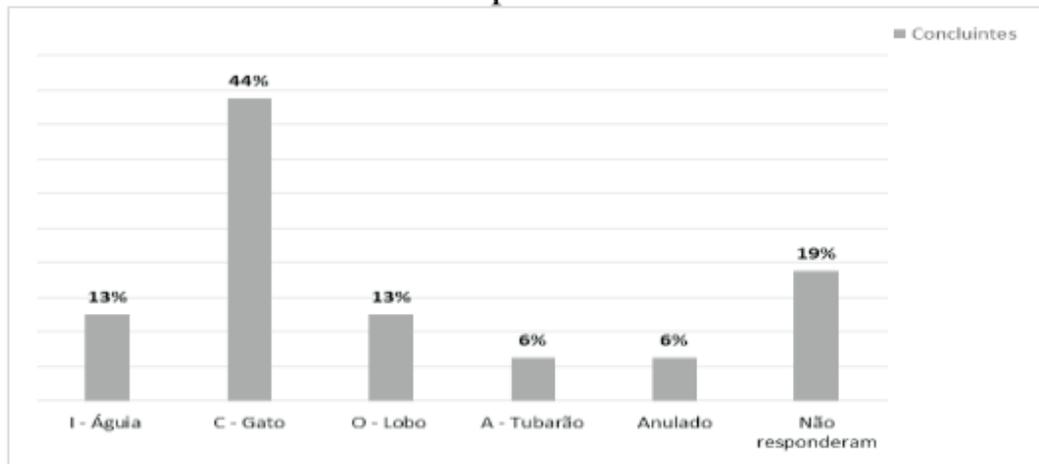


Gráfico 1: Perfil comportamental da Unidade I

Fonte: elaborado pelas autoras, 2019.

Na unidade I são 16 concluintes, onde, 13 responderam à pesquisa, (Gráfico 1). O perfil em destaque é o gato com 44%, comunicador que gosta e sabe trabalhar em equipe. Em segundo o perfil lobo e águia ambos com 13%, e por último o tubarão com 6%. 81% da turma participaram da pesquisa, e um dos questionários respondidos foi anulado, pois ocorreu marcação dupla nas alternativas. Cabe salientar que não há turma de ingressantes, devido a não atingir o número de alunos suficiente para formar turma.

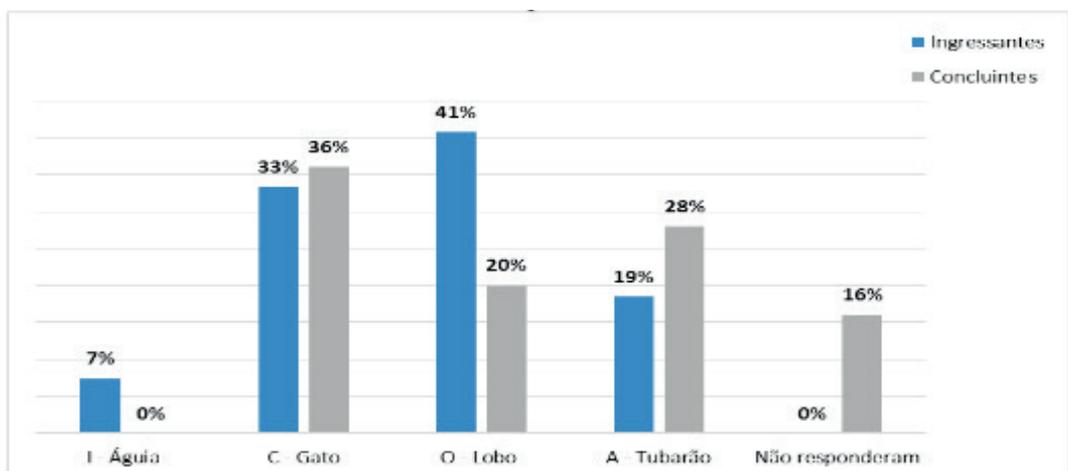


Gráfico 2: Perfil Comportamental Unidade II

Fonte: elaborado pelas autoras, 2019.

O perfil em destaque para os alunos ingressantes é o Lobo com 41%, e os pontos fortes organização, consistência, lealdade e segurança as regras, o que pode levar a uma dificuldade de adaptação a mudanças, pois é demasiadamente sistematizado. Em segundo o gato com 33%, após vem o tubarão com 19%; e o menos evidente é a águia 7%. Já o perfil em destaque nos alunos concluintes é o gato com 36%, este é comunicador, mantém relações harmoniosas, levando esconder seus conflitos para

buscar uma aceitação social, é um perfil sensível comparado aos outros, em segundo o tubarão com 28%, o lobo com 20% e nenhum se identificou com águia. Participação 84% da turma de ingressantes e 100% dos concluintes.

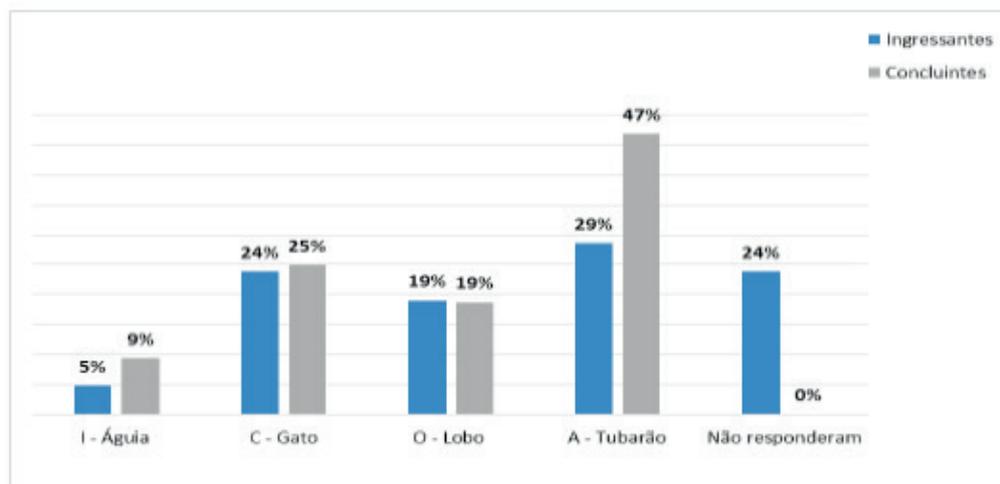


Gráfico 3: Perfil Comportamental Unidade III

Fonte: elaborado pelas autoras, 2019.

Observa-se no gráfico 3 que na Unidade III o perfil que teve maior evidência entre os alunos ingressantes, foi o perfil do tubarão com 29%, que representa a ação, que são pessoas que tem como foco o resultado, individualistas, fazem tudo rapidamente e várias coisas ao mesmo tempo. Seguido pelo perfil gato com 24%, que seria o comunicador, em terceiro ficou o lobo com 19%, representando o organizador e por último a águia, que corresponde ao idealizador com 5%. Para os alunos concluintes o perfil que teve maior destaque também foi o tubarão, representando o executor com 47%. Em segundo ficou o gato com 25%, sendo o comunicador, seguido pelo lobo com 19%, e pôr fim a águia com 9%. Nesta Unidade obteve-se a participação de 76% da turma de ingressantes e 100% dos concluintes.

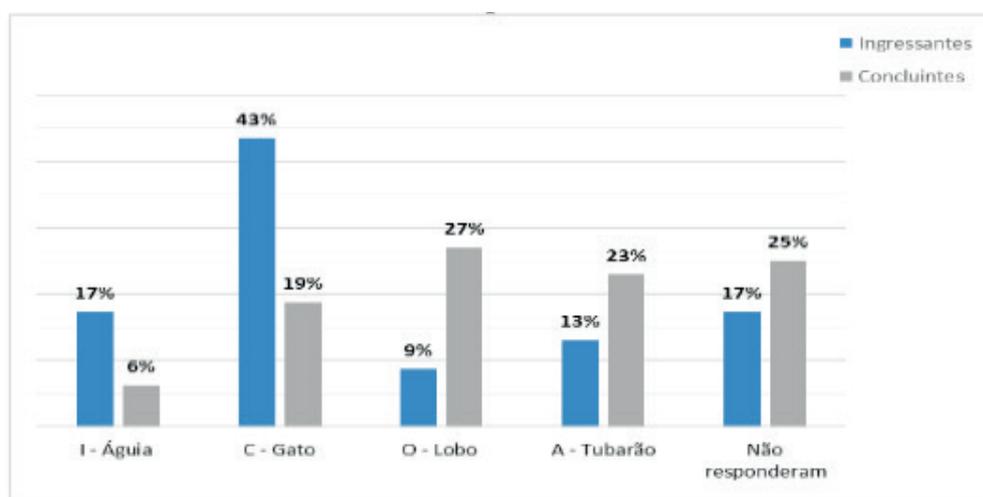


Gráfico 4: Perfil Comportamental Unidade IV

Fonte: elaborado pelas autoras, 2019.

O perfil mais evidente nos alunos ingressantes é o gato, considerados mais receptivos, abertas ao trabalho em equipe e de fácil comunicação. Tem o poder de unir, as pessoas ao seu redor, de gerar tranquilidade, harmonia, de pacificar os ambientes, buscando felicidade acima dos resultados, logo após vem o perfil águia, seguido pelo tubarão e o lobo. Os alunos concluintes destacam-se o tubarão, pessoas determinadas, motivadas a buscarem, atingem seus objetivos e nada os impedem de realizarem. Pessoas com esse perfil são excelentes executoras, o tipo ideal para fazer com que as decisões ganhem forma e prática. Profissionais que podem ser rotulados de tubarões é a alegria de empresas ou gestores que têm dificuldade de executar uma tarefa ou um projeto. Na sequência vem o gato, o lobo e a águia.

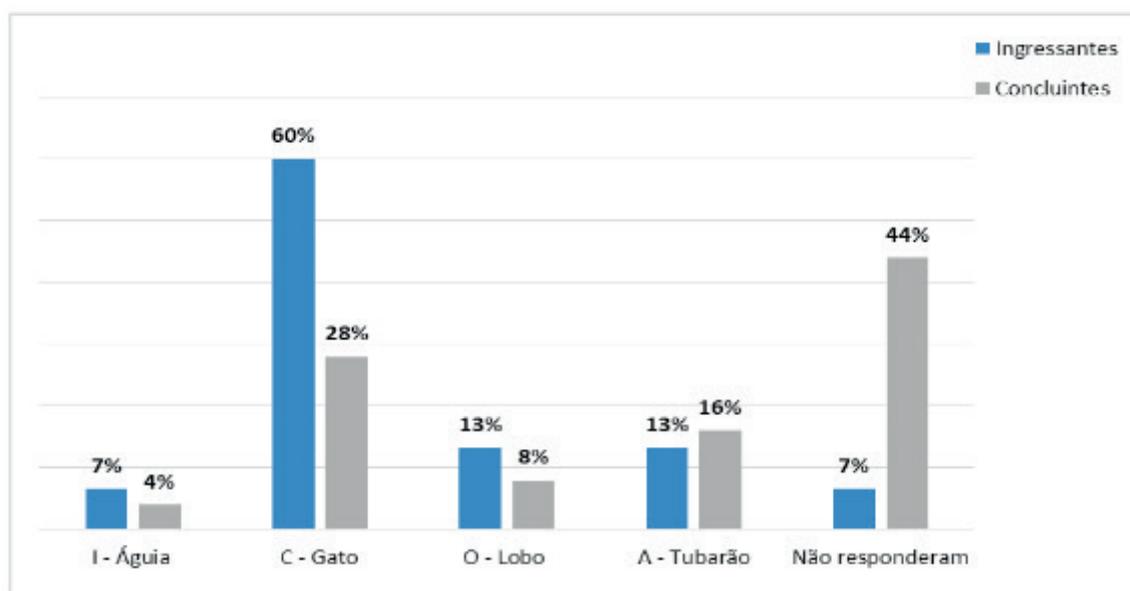


Gráfico 5: Perfil Comportamental Unidade V

Fonte: elaborado pelas autoras, 2019

Analisa-se no gráfico 5, tanto para os alunos ingressantes, como para os concluintes da Unidade V, o perfil em destaque foi o do gato com 60% para os ingressantes e 28% para os concluintes, perfil correspondente ao comunicador, representa as pessoas que tem como foco o trabalho em equipe, são tradicionais e gostam de harmonia. Na sequência para os alunos ingressantes vem lobo e tubarão ambos com 13% e por último a águia com 7%. E para os concluintes em segundo lugar ficou o perfil tubarão com 16%, seguido pelo lobo com 8% e pôr fim a águia com 4%. Nessa Unidade pode-se observar que não existiu uma mudança de perfil, que desde o início o perfil se manteve o mesmo. Obteve-se a participação de 93 % dos alunos ingressantes e 56% dos concluintes, este representando a média mais baixa de acadêmicos participantes da pesquisa.

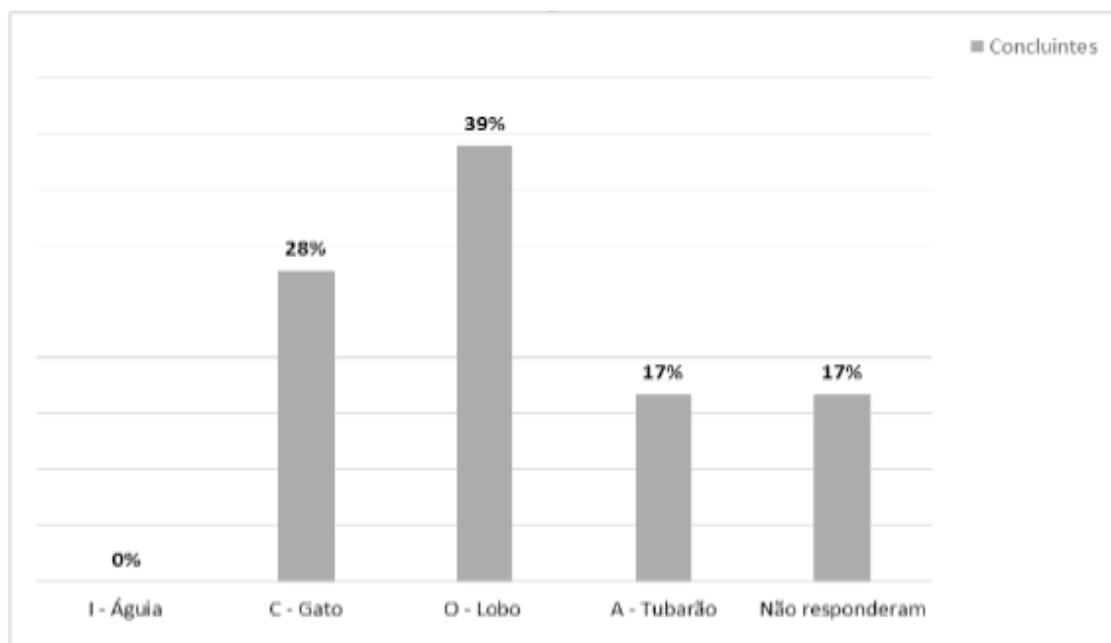


Gráfico 6: Perfil Comportamental Unidade VI

Fonte: elaborado pelas autoras, 2019.

Nota-se que na Unidade VI o perfil com maior destaque foi o do lobo com 39%, representado no gráfico 06, esse perfil é relacionado às organizadas, metódicas, pontuais e que gostam das coisas certas. Já em segundo lugar, observa-se o perfil do gato com 28%, que é o comunicador, logo após o tubarão com 17%, sendo o executor e nenhum dos acadêmicos que responderam à pesquisa se identificou com o perfil águia, que representa o idealizador. Salienta-se que, nessa Unidade, não há ingressantes devido a uma nova proposição acadêmica, onde os alunos ingressam nos cursos de Administração e Ciências Contábeis e, somente a partir da integralização do segundo semestre letivo estes fazem a escolha de sua formação profissional. Obteve-se a participação de 83% dos alunos concluintes.

4.1 Perfil comportamental dos referidos alunos com vistas a melhorias na gestão do curso de administração da IES do RS

Pode-se notar que o método aplicado nas unidades, nas turmas analisadas, um dos perfis comportamental em destaque nos alunos, é aquele de características tubarão, na Unidade III os alunos que ingressam e concluem o curso, foram identificados com perfil tubarão, seu senso de urgência é uma característica marcante, o que os leva a cometer erros em determinadas situações por não esperar o momento adequado. Mas se sua impulsividade pode ser apontada como ponto fraco, sua capacidade de levantar a cabeça e dar a volta por cima é um dos seus pontos fortes, o que é muito importante, já que sua característica principal é executar e seu foco é nos resultados. Eles têm uma grande capacidade de ser profissional de múltiplas tarefas, o que vem bem ao encontro com o curso de Administração, pois sua área de atuação é ampla.

O mundo e o mercado de trabalho precisam arduamente de realizadores e por isso pessoas com esse perfil são muitas vezes disputadas e prestigiadas em suas áreas, a sala de aula é um bom exemplo de como aqueles alunos que recebem uma determinada tarefa e são capazes de realizá-las, são procurados por outros alunos que seu perfil não é a ação, para compor sua equipe de trabalho.

Outro perfil que se destaca é o gato, presente nas turmas ingressantes e concluintes da Unidade V, na turma de ingressantes da unidade IV e na turma de concluintes das unidades II e I, como já se explicou ao longo do trabalho, este perfil comportamental é de indivíduos que gostam de atuar em conjunto, não somente com pessoas do seu perfil, mas de uma forma geral, sua principal característica é a comunicação, o que facilita na hora de interação com outros setores, superiores, subordinados e todos a sua volta. Apesar de sua capacidade de comunicação, os gatos escondem os conflitos e tem dificuldade de falar sobre seus problemas, o que por um lado é bom, mas por outro acaba escondendo, guardando para si próprio o que lhe deixa desconfortável, para evitar conflitos e manter a harmonia. O foco deste perfil são as pessoas, e saber trabalhar em equipe é hoje uma das competências mais valorizadas pelo mercado de trabalho e pelas pessoas responsáveis pelas contratações nas empresas.

Já o perfil do lobo foi encontrado nos alunos ingressantes da Unidade II e nos concluintes das Unidades VI e IV, perfil este que tem como característica sua organização, sistematização e equilíbrio. Para as relações profissionais os lobos têm temperamento de pouco potencial conflitivo e baixíssima propensão à insubordinação ou qualquer coisa semelhante. Um dos pontos que pode ser melhorado nesse perfil é a incapacidade de se adaptar às mudanças. Como é detalhista no estudo dos passos que pretende seguir e do chão em que está pisando, o lobo se sente desamparado quando a mudança dos elementos ao seu redor lhe tira a possibilidade de só agir mediante o estudo, o preparo e o planejamento prévios.

Chama-se a atenção, para o fato de que duas Unidades apresentaram uma mudança do tipo de perfil comportamental dos ingressantes para concluintes, no de número IV, os alunos ingressantes têm o perfil do gato, comunicador, e concluintes com perfil do tubarão, o que são dois perfis opostos, já que para o gato a felicidade está acima dos resultados e para os tubarões o foco é o resultado. A outra Unidade, a II que os ingressantes têm o perfil lobo e os concluintes o gato, o que é bem interessante desde que não se perca os pontos fortes do lobo, como organização, e se alinhe com pontos fortes do gato, como exemplo trabalhar em equipe.

A seguir apresenta-se uma tabela comparativa, dos perfis do *Coaching* e dos perfis que ficaram em destaque em cada unidade.

Unidade	Ingressantes	Concluintes
I	X	Gato
II	Lobo	Gato
III	Tubarão	Tubarão

IV	Gato	Lobo
V	Gato	Gato
VI	X	Lobo

Quadro 1 - Perfil Comportamental dos alunos de Administração das Unidades da IES do RS.

Fonte: elaborado pelas autoras, 2019.

Um fato que deve ser destacado é que nenhuma unidade apresentou o perfil comportamental da águia, que tem características importantes, como inovação e criatividade.

4.2 O PROJETO PEDAGÓGICO

O curso de Administração tem como um de seus objetivos em seu projeto pedagógico, formar alunos com competências para empreender, criar, mudar e inovar. No entanto, o que foi observado nesse trabalho é que a IES tem formado alunos com um perfil um pouco distante do desejado e esperado. Muitos dos objetivos propostos na formação do aluno estão sendo alcançados, como alunos que buscam resultados rápidos, proativos, que sabem trabalhar em equipe, tem foco nos resultados e sabem executar o que lhe foi proposto, porém em nenhuma das unidades o perfil empreendedor, que é representado pela águia, teve maior destaque. O curso tem direcionado os alunos para a formação de um perfil mais executor e comunicador como pode ser verificado nos gráficos analisados, entretanto um perfil pouco criativo, que não sabe lidar frente a desafios inovadores e tem pouco conhecimento em relação a empreender.

Desse modo, se propõe que seja feita uma abordagem maior na área de empreendedorismo, que atualmente possui uma carga horaria pequena, dado a importância da disciplina de Empreendedorismo e Formalização de Negócio, agregando assim mais tempo para que essa disciplina seja trabalhada em sala de aula, pois é de extrema importância a criação de novos negócios, com foco na inovação, e na busca de um perfil de universitários que saibam se adequar aos diferentes desafios que lhe serão impostos, visto que o curso de Administração é amplo, voltado a diferentes negócios e muitos dos alunos que fazem a opção por Administração é por possuírem um negócio da família ou por desejo de abrir o próprio empreendimento e buscam no curso uma série de técnicas e ferramentas para alavancar seu negócio, pois segundo Dolabela (1999, p. 45) “o verdadeiro *locus* do aluno empreendedor é o ambiente empresarial”.

A IES, em relação aos estágios obrigatórios de final de curso, pode buscar aproximar mais os alunos da realidade do mercado, dos empresários, uma parceria que beneficia ambos os lados. A maior vantagem é a possibilidade de desenvolver atividades que levem o estudante a conhecer, com mais propriedade, a rotina da profissão em que está se formando, o estágio vem para complementar a parte prática da formação. O estágio é ainda uma ótima forma de começar a construir contatos com

profissionais da área e, quem sabe, ter mais chances de conseguir [o primeiro emprego](#), e, depois de concluir o curso. Assim a prática do estágio se torna essencial para o curso, pois hoje essa prática está distante, pode ser acrescentado no curso o estágio de uma forma que possa para que o acadêmico possa acompanhar diferentes organizações em diferentes áreas, que leve o estudando a sentir como é na prática o que foi visto em teoria, pois a forma como atualmente está na grade curricular não atende essa necessidade, todos os alunos devem ter a oportunidade de estagiar, de circular em diferentes ramos de negócios, ter experiências com quem já está no mercado, que é algo natural de outros cursos, pode ser criado parcerias com as empresas da cidade, para que ao invés do aluno ir uma vez por semana para determinada disciplina, ir para a empresa e ver como as coisas são na prática, ver a realidade dos gestores, das rotinas, dos processos, de equipes, e a multidisciplinaridade que o Curso de Administração oferece, até mesmo para facilitar na hora de escolher o que irá seguir no período pós faculdade, pois ele irá saber como funciona na teoria e terá noções de como funciona a prática. É importante o aluno conseguir chegar nas empresas e observar na prática como as coisas acontecem, como por exemplo numa área produtiva ver de que forma o processo ocorre do início até o final.

Outro ponto que consta no perfil do processo pedagógico do curso é a formação relacionada ao humano, bem como visão global, onde haverá a compreensão do meio social, político, econômico e cultural. Para agregar a este perfil desejado pela IES, podem ser criado ambientes para discussões em sala de aulas, onde sejam trabalhados assuntos como política, economia, social, para que ligue o ambiente empresarial a assuntos atuais, que estão acontecendo no mundo e principalmente no Brasil.

Observa-se também a viabilidade para inclusão de uma nova disciplina na área da psicologia fazendo uma conexão com a Administração, considerando que estas áreas estão diretamente ligadas, uma vez que o aluno precisa saber lidar com pessoas diferentes a todo instante, pois independentemente de qual área, o acadêmico escolhe para seguir na sua vida profissional, terá que trabalhar com outros indivíduos, que possuem perfis diferentes, e características diferentes.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que que o Curso de Administração da IES do RS, possui um perfil semelhante em suas unidades, possuem pontos fortes e pontos fracos similares. A IES pode utilizar essa técnica para analisar o perfil dos alunos que participam dos diferentes eventos que acontecem em seu âmbito. Espera-se que, a IES consiga perceber o Curso de Administração pela visão que o aluno tem, e que possa aperfeiçoar o que está de acordo com o perfil que é proposto em seu projeto pedagógico, que preencha algumas falhas que o curso possui, para que consiga permanecer atendendo um bom número de alunos ingressantes, e que estes alunos se mantenham ao longo do curso. Analisar os alunos ingressantes e concluintes do curso de Administração

mostrou a importância e características que cada um dos perfis estudado possui, sem julgamentos sobre certo ou errado, mas identificando pontos fracos, pontos fortes, e que devem-se dar atenção para a forma como se é, como se age, para que no mercado de trabalho se possa atuar naquilo que realmente se gosta, já que o Curso de Administração oferece um leque de áreas de atuação e como futuros administradores ter ciência que as pessoas são o diferencial competitivo das organizações.

Esta pesquisa contribui com informações úteis para a universidade pesquisada, que poderá utilizá-las para melhor condução do processo ensino-aprendizagem do curso de administração. Para concluir, salienta-se a necessidade de que este não seja o último estudo dessa área realizado na instituição em questão. É preciso que novas pesquisas tanto quantitativas como qualitativas sejam feitas para apontar o perfil comportamental dos alunos que a Universidade forma para o mercado de trabalho e através do estudo, identificar as melhorias que devem agregar ao curso.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Roberto. **Contratados desde a Faculdade**. Revista ISTOÉ. Edição 2002, p.60. De 19/03/2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

DAVIS, Keith. NEWSTROM, John w. **Comportamento humanos no trabalho – Uma abordagem psicológica**. São Paulo: Cengage Learning, 1992.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**. São Paulo: Cultura, 1999.

FARIA, Vivian M. **Manual de carreira**: Identifique e destaque o talento que existe em você. São Paulo: Saraiva, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento Organizacional: Conceitos e Práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOLEMAN, Daniel. **What makes a leader? Harvard Business Review 1998**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/organizacaoesnaeradasrelacoeshumanas/59788/#ixzz3Xo9XnBcn>>. Acesso em: 2 out 2018.

GOMIDE, Natércia Guimarães. **Comportamento Organizacional**. Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB, 2008.

IBC Coaching. **Análise de Comportamento - Teste de Perfil Comportamental 2018**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/analise-comportamento-teste-perfil-comportamental/>>. Acesso em: 04 out 2018.

_____. **O que é coaching 2016**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-e-coaching/>> Acesso em: 04 out 2018.

INEP-INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍCIO TEIXEIRA. **Censo superior 2016**. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/censo_superior_tabelas.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2018.

KANANNE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2006.

MARTINS, João Carlos. **Vygotsky e o papel das Interações sociais na Sala de Aula: Reconhecer e desvendar o Mundo 2007**. Disponível em < <http://ilsefe.pbworks.com/w/page/10752630/RELA%C3%87%C3%95ES%20INTRA%20E%20INTERPESSOAIS%20NO%20CONTEXTO%20ESCOLAR> > Acesso em: 31 out. 2018.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal: Treinamento em grupo**. 12. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.

MINICUCCI, Agostinho. **Relações humanas: psicologia das relações interpessoais**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

Perfil Comportamental. Disponível em: <http://www.psicorh.com.br/2014/08/avaliacao-de-perfil-comportamental.html>. Acesso em: 11 ago. 2018.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Person Prentice Hall, 2009.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Ciência e comportamento humano**. 9. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. **Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. Gestão: revista científica de Administração**, v.10n.10, jan/jun, 2008.

STIVANIN, Luciene; SCHEUER, Claudia Inês; ASSUMPÇÃO JR, Francisco. **SDQ (Strengths and Difficulties Questionnaire): identificação de características comportamentais de crianças leitoras**. *Psicol Teor Pesqui*. Brasília, v. 24, 2008.

VENTORINI, Beatriz; GARCIA, Agnaldo. **Relacionamento interpessoal: da obra de Robert Hinde à gestão de pessoas**. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n2/v4n2a06.pdf>. Acesso em: 27 out 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatório de Pesquisa em Administração**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abordagem Centrada na Pessoa 116, 117, 118, 119, 126, 127, 134
Aborto Espontâneo 165, 166, 170, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180
Adultização 63, 64, 65, 68, 69
Agressividade 70, 75, 76, 79, 80, 81, 83, 86, 87, 88, 89, 90
Agressores 91, 92, 93, 94, 95, 97
Atendimento Clínico 29, 79
Autismo 6, 26, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 58, 59, 60, 61, 223

B

Bullying 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99

C

CAPS 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197
CBCL 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11
Coaching 198, 204, 205, 206, 211, 214
Continuum de Mudanças 116, 121
Contratransferências 101
Creche 53, 58, 62, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 127
Criança 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 30, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 92, 93, 94, 95, 97, 108, 127, 148, 162, 169, 172, 186, 215, 216, 223
Curso de Administração 198, 210, 213, 214

D

Depressão 6, 7, 11, 82, 95, 131, 133, 140, 147, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 177, 178, 179, 191
Dialética 27, 28, 36, 47, 132, 134, 143

E

Educação Estruturante 51, 52, 55, 56
Educação Infantil 11, 12, 52, 60, 61, 70, 71, 72, 75, 77, 78, 79, 80, 84, 85
Educadores 32, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 70, 71, 72, 75, 76, 77, 83
Equoterapia 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98

F

Falante 14, 15, 16
Fatores 11, 29, 35, 93, 94, 96, 98, 104, 111, 132, 138, 145, 149, 154, 155, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 169, 170, 171, 172, 175, 200, 202, 204, 216
Formação Continuada 27, 30, 31

G

Gravidez 147, 161, 162, 163, 164, 165, 167, 169, 170, 172, 174, 175, 180

Grupo 7, 14, 31, 42, 43, 52, 53, 54, 55, 71, 92, 94, 113, 125, 134, 135, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 165, 166, 167, 168, 171, 188, 189, 191, 195, 200, 203, 215

I

Inclusão 5, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 94, 154, 163, 181, 182, 188, 213

Inclusão-exclusão 27

Infância 11, 51, 55, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 98, 133, 146

L

LGBT 150, 151, 152, 159

LRFFC 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25

Luto 78, 171, 173, 175, 176, 177, 178, 179, 180

O

Ouvinte 14, 15, 16, 17

P

Perfil Comportamental 198, 199, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215

Primeira Infância 70, 71

Problemas de Comportamento 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 147

Projeto de Vida 150, 151, 152, 153, 156, 157, 158, 159, 177

Psicanálise 51, 52, 53, 56, 58, 61, 62, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 89, 90, 100, 101, 104, 105, 106, 108, 110, 112, 113, 114, 115, 131, 171

Psicologia 2, 6, 8, 12, 13, 14, 27, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 63, 64, 68, 69, 70, 71, 72, 78, 79, 84, 90, 91, 93, 95, 98, 100, 115, 116, 117, 127, 128, 137, 138, 140, 145, 148, 150, 152, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 166, 171, 172, 173, 174, 180, 181, 195, 196, 198, 205, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 227

Psicologia Escolar 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 78

Q

QI 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11

R

Relações Familiares 173

S

SARAU 181, 182, 183, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 197

Semblante 51, 52, 58, 59, 60, 61, 62

SON-R 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12

Supervisão 41, 45, 94, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 134

T

TEA 14, 15, 16, 17, 19, 38, 40, 42, 46, 47, 49, 223

Tendência à Realização 116, 117, 119

Terapia Cognitiva 131, 132, 138, 140, 141, 143, 144, 173

Terapia Comportamental 12, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 139, 141, 143, 144, 173, 174, 175, 178

Terapias Cognitivas e Comportamentais 128, 130, 131, 132, 138, 141, 143

Terceira Onda 128, 129, 130, 132, 133, 135, 138, 141, 142, 143, 144

Transição de Gênero 150, 151, 152, 153, 154, 157, 158

Transtornos Mentais 3, 12, 128, 129, 130, 134, 143, 147, 169, 170, 173, 176, 183, 185, 186, 187

U

Usuários 157, 181, 182, 183, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 196, 197

