



CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA  
(ORGANIZADOR)

# GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO



CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA  
(ORGANIZADOR)

# GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO

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  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
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. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
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 Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
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  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
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. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
 Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
 Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
 Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
 Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
 Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
 Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
 Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
 Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
 Prof. Me. Douglas Santos Mezacas -Universidade Estadual de Goiás  
 Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
 Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
 Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
 Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
 Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
 Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
 Prof. Me. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
 Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
 Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
 Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
 Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
 Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá  
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

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

G393    Gestão de pessoas e relações de trabalho [recurso eletrônico] /  
 Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa,  
 PR: Atena, 2020.

Formato: PDF  
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader  
 Modo de acesso: World Wide Web  
 Inclui bibliografia  
 ISBN 978-65-86002-69-0  
 DOI 10.22533/at.ed.690202003

1. Administração de pessoal. 2. Relações trabalhistas. I. Silva,  
 Clayton Robson Moreira da.

CDD 331

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

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

## APRESENTAÇÃO

A obra “Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho”, publicada pela Atena Editora, compreende um conjunto de quatro capítulos que abordam temáticas inerentes ao campo da administração, com foco na gestão de pessoas e nas relações de trabalho, promovendo o diálogo e o debate sobre práticas, estratégias e métodos relacionados a esta área de conhecimento. Compreende-se que o fator humano tem se apresentado como um elemento fundamental para o sucesso das organizações, fazendo com que gestores e especialistas passassem a repensar as práticas de gestão de pessoas. Além disso, com o avanço dos modelos organizacionais e com as novas configurações do mercado, as relações de trabalho passaram por uma série de mudanças, que demandam reflexões e análises a fim de que possam ser compreendidas em sua amplitude.

Dessa forma, esta obra é dedicada àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre gestão de pessoas e relações de trabalho, por meio de um arcabouço teórico especializado. Ainda, ressalta-se que este livro agrega à área da administração à medida em que reúne um material rico e diversificado, que proporciona a ampliação do debate sobre o tema e conduz gestores, profissionais, docentes, estudantes e pesquisadores à reflexão sobre como se configuram a gestão de pessoas e as relações de trabalho. A seguir, apresento os estudos que compõem os capítulos deste volume.

O primeiro capítulo tem como título “Significado do Trabalho para Docentes-Gestores: o caso dos coordenadores de curso de uma universidade federal” e é de autoria de Isabella Franco Araújo Ferreira, Débora Dias Resende e Adriana Ventola Marra. Nele, as autoras buscaram compreender o significado do trabalho para os docentes que atuam na função de coordenadores de curso de graduação de uma universidade federal.

O segundo capítulo é intitulado “Negociação e Gestão do Desempenho sob a Perspectiva Gerencial” e tem como autores Marcos Ferreira e Rayner Carvalho Pestana. Nesta pesquisa, os autores investigaram como os gestores executam o processo de gestão do desempenho em organizações públicas e privadas.

O terceiro capítulo, intitulado “A-Cerca da Mulher na Música Popular Brasileira: Permanências? Descontinuidades?”, é de autoria de Anderson de Souza Sant’Anna e Daniela Martins Diniz. De acordo com os autores, trata-se de um artigo que utiliza de achados de estudo de casos sobre a representação da mulher na música popular brasileira para explorar o papel relacional engendrado por compositores, intérpretes e veículos de difusão na transição da 1ª para a 2ª ondas do movimento feminista, no Brasil.

O quarto capítulo tem como título “Meditação: impactos positivos no clima organizacional segundo a percepção dos praticantes”. De autoria de Michely Nascimento e Daniela Martins Diniz, o estudo investigou como os praticantes habituais

de prática meditativa percebem o impacto da prática nas suas relações interpessoais e no clima das equipes que os mesmos pertencem.

Assim, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área de gestão de pessoas e relações de trabalho, levando profissionais, pesquisadores, docentes, gestores, analistas, técnicos, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA DOCENTES-GESTORES: O CASO DOS COORDENADORES DE CURSO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL	
Isabella Franco Araujo Ferreira Débora Dias Resende Adriana Ventola Marra	
<b>DOI 10.22533/at.ed.6902020031</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>16</b>
NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DO DESEMPENHO SOB A PERSPECTIVA GERENCIAL	
Marcos Ferreira Rayner Carvalho Pestana	
<b>DOI 10.22533/at.ed.6902020032</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>28</b>
A-CERCA DA MULHER NA MÚSICA POPULAR BRASILEIRA: PERMANÊNCIAS? DESCONTINUIDADES?	
Anderson de Souza Sant'Anna Daniela Martins Diniz	
<b>DOI 10.22533/at.ed.6902020033</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>40</b>
MEDITAÇÃO: IMPACTOS POSITIVOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS PRATICANTES	
Michely Nascimento João Pinheiro de Barros Neto	
<b>DOI 10.22533/at.ed.6902020034</b>	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>55</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>56</b>

## MEDITAÇÃO: IMPACTOS POSITIVOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS PRATICANTES

Data de aceite: 18/03/2020

### Michely Nascimento

pós-graduanda MBA em Gestão e Liderança Organizacional pela Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL. E-mail: michelyfloripa@hotmail.com

### João Pinheiro de Barros Neto

Pós-Doutorado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC SP, professor Assistente Doutor na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC SP, no Departamento de Administração. E-mail: professorbarros@hotmail.com

**RESUMO:** Esse artigo se propôs a estudar os conceitos de meditação, clima organizacional, apresentar os tipos de meditações e por fim aplicou pesquisa qualitativa com dados quantificáveis com a finalidade de verificar se a prática regular de meditação influencia nas relações interpessoais e no âmbito profissional e contribui para a melhoria do clima organizacional. Este estudo investigou como os praticantes habituais de prática meditativa percebem o impacto da prática nas suas relações interpessoais e no clima das equipes que os mesmos pertencem. A pesquisa foi aplicada aos membros da escola de yoga Senda do Bem, utilizando-se como ferramenta de divulgação dos questionários o grupo de *Whatsapp* da

escola com conta com aproximadamente 100 integrantes com 17 respostas válidas. Por meio da análise dos dados coletados verificou-se que após a realização da prática meditativa os entrevistados se percebiam como pessoas mais calmas, amorosas e com maior sentimento de empatia em relação ao próximo. Além de terem uma maior autoconsciência quanto ao seu estado emocional e quais situações o abalam emocionalmente, aspectos esses, que aumentam a conexão consigo e com o próximo. **PALAVRAS-CHAVE:** Meditação. Gestão de pessoas. Clima Organizacional. Comportamento Organizacional.

**ABSTRACT:** This article aims to study the concepts of meditation, organizational climate, introduce the types of meditations and finally applied qualitative research with quantifiable data in order to verify if the regular practice of meditation influences interpersonal and professional relationships and contributes to the improvement of the organizational climate. This study investigated how habitual practitioners of meditative practice perceive the impact of practice on their interpersonal relationships and on the climate of the teams they belong to. The survey was applied to members of the yoga school Senda do Bem, using as a tool for the dissemination of questionnaires the Whatsapp group of the school has approximately 100

members with 17 valid answers. Through the analysis of the collected data, it was found that after performing the meditative practice, the interviewees perceived themselves as calmer, loving people and with a greater feeling of empathy with others. In addition to having a greater self-awareness about your emotional state and which situations shake you emotionally, these aspects increase the connection with yourself and others.

**KEYWORDS:** Meditation. People management. Organizational Climate. Organizational behavior.

## 1 | INTRODUÇÃO

O mundo está cada vez mais estressante, especialmente o mundo do trabalho, no qual as pessoas estão sendo pressionadas por metas, mais eficiência e eficácia, ao tempo que as relações de trabalho mudaram e o emprego estável está desaparecendo, isto é, exige-se produtividade e comprometimento concomitantemente com a ameaça de demissão é uma constante.

As precárias condições físicas de trabalho, que desde os estudos de Taylor no início do século passado sobre a fadiga (BARROS NETO, 2006) já pareciam ter sido resolvidas definitivamente com a tecnologia, voltaram a preocupar, pois a tecnologia, ao que parece, não veio para facilitar a vida dos trabalhadores, apenas para tirá-los a segurança, basta conhecer um *Call Center* para entender essa nova fadiga tecnológica.

A gestão de pessoas, portanto, voltou a se preocupar com as relações de trabalho, a satisfação e o estado psicológico da força de trabalho, com tanta preocupação quanto antes, pois incentivos, benefícios e reconhecimentos não mais dão conta de tantos casos de doenças psíquicas no trabalho e a depressão é o chamado mal do século.

A área de recursos humanos então se voltou a práticas menos ortodoxas que possam trazer resultados concretos no sentido de tranquilizar os colaboradores, evitar afastamentos e mantê-los motivados, dentre as quais se podem citar: horário flexível, salas de descompressão, salas de descanso, distribuição de lanches e até doces no ambiente de trabalho, *happy hours* semanais com bebidas alcoólicas pagas pela empresa.

Parece que o ditado “situações extremas requerem medidas extremas” chegou ao RH com força total e os gestores de recursos humanos estão literalmente apelando, pois valores, objetivos claros e, nem mesmo, propósito empresarial são elementos que estão dando conta dos atuais desafios para manter o clima organizacional positivo, pois vivemos numa cultura em que o sucesso profissional (e não o pessoal) faz parte das obrigações impostas pelo mundo dos negócios a todos os que atuam em organizações.

Essa cobrança por um sucesso que se traduz em resultados empresariais vem se agravando com a aceleração global que vivemos e com o aumento e acesso às

mais variáveis fontes de informação, num cenário que trouxe consigo, o que podemos chamar das doenças que viraram sinônimo de trabalho, a depressão, crises de ansiedades e até síndrome de pânico, daí a importância de se estudar alternativas mais consistentes para garantir um clima organizacional saudável, como por exemplo, (e, por que não?) a meditação.

## 2 | PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Somos uma pessoa única, nossas ações refletem um conjunto amplo de variáveis, tais como física, emocional, espiritual e cultural, desta forma, nosso estado de espírito interfere na forma como nos comportamos e agimos dentro e fora da organização.

A mídia de saúde composta por revistas de apelo popular, assim como programas televisivos, costumam apresentar artigos e trazer especialistas vespertinos para defenderem que a prática regular de meditação traz impactos positivos em termos de saúde física e emocional.

Mas e no âmbito profissional do praticante haveria também como consequência influencia positiva no clima organizacional, uma vez que a prática regular de meditação influencia nas relações interpessoais?

Considerando essas circunstâncias, o objetivo principal desta pesquisa é verificar se a prática regular de meditação pode de fato exercer influência nas relações interpessoais na esfera profissional e assim contribuir para melhoria do clima organizacional e, como objetivos específicos, podemos incluir os abaixo descritos.

- Verificar com base na fundamentação teórica conceitos sobre o tema meditação e seus benefícios.
- Verificar com base na fundamentação teórica conceitos e estudos sobre o clima organizacional e seus impactos nos resultados das empresas.
- Verificar com base na fundamentação teórica quais são os tipos e aplicações de meditação.
- Analisar, com base nos dados coletados junto aos praticantes de meditação, se a prática de meditação frequente influencia nas relações interpessoais e no clima das equipes, segundo a percepção dos mesmos.

## 3 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Trungpa (2014, p. 25) “Quando uma pessoa pratica a meditação e segue o caminho espiritual, os problemas encontrados na interação com a sociedade deixam de serem obstáculos e se tornam oportunidades criativas. As situações da vida diária passam a fazer parte da prática de meditação”.

Assim, para mantermos nossa integridade física, emocional e espiritual é

essencial darmos uma atenção a nossa saúde mental, buscarmos ferramentas que nos conectem com nós mesmos, que nos coloquem nos eixos, que nos possibilitem tomarmos decisões centradas, com clareza e de maneira assertiva.

Para Hermógenes (2016, p. 121),

Somos o que somos, fazemos o que fazemos, reagimos como reagimos, sofremos ou gozamos, temos nossas crises e nossos remansos, e até mesmos pensamos e cremos, não de acordo com o nível conhecido da mente, mas sim movidos, manobrados, determinados pelas camadas mais profundas, das quais não temos conhecimento claro. Sendo a mente comparada a um *iceberg*, a parte aflorada, que é a mente consciente, é mínima e relativamente incapaz, enquanto a parte submersa, o inconsciente, tem poder incomparavelmente maior.

O cuidado que temos com nossas emoções e os registros no nosso inconsciente refletem na nossa maneira de nos comportamos nas nossas relações interpessoais, nos respeito às divergências e na maneira como nos cobramos diante aos desafios diários.

Conforme Fiorelli (2000, p. 112),

A pessoa traz à Organização sua “bagagem psicológica”, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores. O indivíduo afeta a Organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações.

Diante do exposto, nos questionamos se ao cuidarmos de nossa saúde mental e se nos mantivermos bem e centrados no presente, nossa contribuição ao clima organizacional não será mais positiva.

De fato, Shein (1982) compreende as organizações modernas como um espaço de vivências subjetivas de seus membros.

...para um determinado membro da organização, seja ele um empregado ou um dirigente, a organização existe como uma entidade psicológica à qual esse indivíduo reage. A qualidade e a quantidade do trabalho desse indivíduo estão relacionadas com a imagem que ele tem da organização como um todo, e não simplesmente com as características imediatas do trabalho ou com os incentivos monetários imediatos (SCHEIN, 1982, p. 5).

Melo (2009), concorda e advoga que a gestão do clima organizacional é de fundamental importância para o sucesso das organizações.

A melhoria do ambiente de trabalho, a valorização das pessoas e o aprimoramento das relações interpessoais deve ser um fato relevante para a organização e, preferencialmente, deve figurar entre os seus objetivos estratégicos. É necessário que esses propósitos sejam verdadeiramente desejados e que não estejam presentes apenas no discurso dos dirigentes. Tais elementos constituem a base da implantação da gestão do clima organizacional e devem traduzir os princípios desse processo (MELO, 2009, p. 183).

O Ser Humano como ser integral comporta-se nos diversos papéis que desempenha, como por exemplo, empregado, marido, pai, filho e amigo, de forma integrada, por isso, o conceito de clima organizacional evoluiu conforme mostra o quadro 1.

Barros Neto (2006), faz uma interessante diferenciação entre cultura e clima organizacional.

No subsistema social atuam inúmeros mecanismos psicológicos, normas e valores pessoais de difícil isolamento, mas de fácil percepção para um observador atento. Esse conjunto complexo de interações sociais em vários níveis e dimensões determinam o que chamamos cultura organizacional, que reflete os valores, tabus, percepções, comportamentos e atitudes características de uma organização. Trata-se de um conjunto de crenças e sentimentos comuns aos participantes de uma empresa, a maneira própria de ver e entender as coisas formadas ao longo do tempo e que é de difícil mudança. É a personalidade da organização, o *ethos* empresarial.

Já o clima organizacional está ligado mais ao momento, ao moral, a um instante ou situação específica da organização, podendo ser facilmente alterado. Um bônus não esperado, pode, por exemplo, mudar de uma hora para outra o ânimo do pessoal, alterando o clima organizacional de apreensivo para alegre, mas não é suficiente para alterar a cultura conservadora de uma empresa que prima por posturas tradicionais, traduzida nas atitudes de seus gerentes que cortarão custos de um lado para compensar aqueles valores saídos do caixa (BARROS NETO, 2006, p. 85-86).

Assim, ao exercitar a paciência e concentração nas atividades fora do trabalho, terá mais autocontrole e menor ansiedade quando cobrado pela entrega de resultado no ambiente de trabalho.

É aí que entra a meditação, pois aqueles que meditam regularmente apresentam um nível diário de ansiedade muito menor do que os que não meditam. Têm muito menos problemas psicológicos ou psicossomáticos, como resfriados, dores de cabeça e insônia. Além disso, as pessoas que meditam são capazes de resistir aos golpes da vida e lidar muito bem com o estresse diário, sofrendo menores consequências diante deles (GOLEMAN, 1999).

Uma organização pautada em seus funcionários e nas relações que estes desenvolvem, entende que quando uma pessoa chega ao local de trabalho ela é um ser integral, e não apenas profissional, e sabe que primar por um ótimo ambiente trará inúmeros benefícios pelos quais vale a pena investir. (QUEIROZ & SIQUEIRA, 2012, p.1873).

De acordo com Trungpa (2014, p. 77) “Outro obstáculo a ser trabalhado é a rapidez, que impede a pessoa de se relacionar com o trabalho verdadeiro. Há com frequência um mal-entendido ou confusão entre realização e rapidez”.

<b>Abordagem</b>	<b>Ênfase</b>	<b>Autores</b>
Estrutural	O clima é uma característica ou um atributo derivado de aspectos objetivos da organização. Existe independente das pessoas e de suas percepções. Ex.: tamanho, centralidade, número de níveis hierárquicos. De acordo com essa concepção o clima está essencialmente associado à estrutura organizacional, que age como um estímulo sobre o comportamento dos seus membros, restringindo ou impulsionando.	Forehand e Guillmer, 1964
Perceptual	O clima decorre das percepções individuais de atributos e características organizacionais interpretadas de maneira global. As pessoas interpretam e respondem às variáveis situacionais, atribuindo-lhes um significado subjetivo. Essa abordagem enfatiza o processo de interação entre ambiente e indivíduo.	James e Jones, 1974
Interativa	O clima é visto como decorrente da interação entre os membros da organização. Refere-se a uma representação gerada por meio das trocas próprias do processo de comunicação estabelecidas pelos membros da organização. Refere-se a um processo dinâmico (muda ao longo do tempo), construído a partir de uma rede de significados outorgados e sustentados socialmente pelos empregados da organização.	Schneider e Reichers, 1983
Cultural	O clima organizacional é criado pelo grupo, a partir da interação dos membros que compartilham um marco de referência abstrato chamado cultura organizacional, e resulta da construção de interpretações sobre os eventos organizacionais.	Moran e Volkwein, 1992

Quadro 1: evolução do conceito de clima organizacional

Fonte: Melo, 2009, p. 179.

Para Chiavenato (2000, p. 413) “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento”.

Diante disso, percebemos que a variável clima organizacional se trata de percepção que cada funcionário de uma equipe tem sobre o ambiente de trabalho. Se tratando de percepção, ou seja, variável subjetiva, o estado de espírito individual tem uma grande influência.

As pessoas que têm o hábito de meditar regularmente desenvolvem por meio da prática um estilo de vida mais centrado, uma maior conexão com o todo e menor nível de ansiedade e estresses. Assim, contribuem de forma positiva para o clima organizacional, pois ao estarem conectadas com o todo tem maior facilidade em se colocarem no lugar do outro, exercitando a empatia, por exemplo.

A meditação treina a capacidade de prestar atenção. Isso a diferencia de muitas outras formas de relaxamento que permitem que a mente divague à vontade. A atenção manifesta-se de várias maneiras, como por exemplo, na escuta ativa, assim, a meditação aperfeiçoa a habilidade da pessoa de captar sutis manifestações no ambiente e de prestar atenção ao que está realmente acontecendo no momento

presente, sem divagações.

Isso reflete nas relações interpessoais, pois ao conversar com alguém que medita regularmente estabelece uma relação de maior empatia, porque consegue prestar uma atenção especial no que a outra pessoa está realmente dizendo.

Os funcionários de uma organização que praticam meditação frequentemente tem uma facilidade maior a mudanças, menor predisposição ao estresse e maior capacidade de concentração, além de estabelecer uma relação de mais empatia com os colegas, conseqüentemente, contribuem positivamente para o clima da equipe da qual fazem parte e produzem melhores resultados para a organização.

De acordo com Packer (2013, p. 9) “A reorganização da mente para o foco de concentração é o meio de acalmá-la, de serená-la a ponto de criar um espaço entre um pensamento e outro até que nenhum outro pensamento ocupe a mente exceto o pensamento-objeto de concentração”.

Cabe registrar que meditação não é sinônimo de relaxamento, pois aquela é o esforço para reexercitar a atenção, o que proporciona a obtenção de conhecimento, aumento da concentração e capacidade de relacionar-se com empatia.

Para Osho (2002, p. 8)

“Sempre que você conseguir pare todo o resto e encontre tempo para apenas ser. Pensar também é fazer, concentrar-se também é fazer, contemplação é fazer. Mesmo que seja um único momento em que você não esteja fazendo nada e esteja apenas em seu centro, completamente relaxado, isto é meditação”.

Segundo Trungpa (2014, p. 78) “A aceleração também está ligada a uma sensação de territorialidade, uma sensação de que você está envolvido na sua velocidade; portanto, todos em volta deveriam sair do seu caminho e recuar para seu próprio território”.

Para Masetti (2015, p.19) “A meditação é, isto sim, um relacionamento ativo com um objetivo elevado, por meio do qual adquirimos certas qualidades positivas relacionadas àquele objeto, e, por fim, entendemos sua natureza última que é também a nossa própria natureza”.

A meditação, caracterizada como o treino da atenção plena à consciência do momento presente, tem sido associada a um maior bem-estar físico, mental e emocional (Shapiro, Schwartz, & Santerre, 2005).

Entendendo o estresse como fenômeno coletivo, Bliese e Castro (2000) realizaram uma pesquisa empírica que revelou como a clareza do papel que o grupo deve desempenhar mitiga os efeitos negativos da sobrecarga de trabalho, mas somente em grupos com liderança apoiadora.

Ainda com relação à importância sobre a manutenção de relações interpessoais positivas, de acordo com Palácios, Vieira & Freire (2010, p. 9) “torna-se pertinente esperar que relações afetivas vistas como favoráveis impactem positivamente no estabelecimento de um vínculo afetivo com a equipe de trabalho”.

Bastos e Borges-Andrade (2002) destacam que o comprometimento pode ocorrer em relação a diferentes focos de maneira simultânea. Em pesquisa relatada por estes autores evidenciaram que as pessoas podiam ter ao mesmo tempo elevado comprometimento com a organização e baixo com a profissão. Assim, pondera-se a respeito da possibilidade do fator Reconhecimento ter um papel importante no comprometimento com a organização.

Davidson et al. (2003), afirmam que a meditação pode ativar áreas cerebrais associadas ao bem-estar. Assim, considerando-se a plasticidade dos circuitos emocionais, sugere-se que a quantidade de práticas pode associar-se à magnitude destes efeitos cerebrais, gerando padrões comportamentais mais estáveis a partir deles.

Contribui com o acima exposto o fato de que já há estudos sendo realizados em escolas públicas, como por exemplo, o realizado em duas escolas públicas do município de Rio Claro - SP, o qual avaliou, durante dois meses, as relações de alunos com a prática meditativa. Os resultados obtidos mostraram que a meditação foi eficiente em muitos aspectos que envolvem a atividade escolar: o comportamento em sala de aula, o interesse por atividades escolares e pela própria pesquisa (DENARDO, 2013).

Funcionários sobrecarregados de tarefas, prazos para cumprir, pressão, metas a alcançar, competitividade, exiguidade de tempo são fatores presentes e vivenciados pelos trabalhadores, acarretando insegurança, medo, stress, queixas trabalhista, rumores e conflitos e queixas sem fim. (RICARDO, 2004).

A crescente rapidez do mundo atual impõe um padrão de agilidade e aceleração aos trabalhadores, os quais devem desempenhar suas funções cada vez mais rapidamente e com eficiência. Além de defender a importância da competitividade entre funcionários da mesma organização. O trabalho cooperativo vem perdendo lugar e a competitividade entre colegas e equipes tem sido reverenciada.

#### **4 | METODOLOGIA**

De acordo com Cíntia & Regina (2008, p. 6) “a pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas. Assim, ela parte de uma dúvida ou de um problema, buscando uma resposta ou solução, com o uso do método científico. A pesquisa também é uma forma de obtenção de conhecimentos e descobertas acerca de um determinado assunto ou fato, seja ele acadêmico, social ou profissional”.

Alinhado ao exposto, a metodologia utilizada, neste artigo acadêmico, foi pura e empírica, com base na pesquisa qualitativo-quantitativa com elaboração de questionário, composto por perguntas fechadas, para levantamento de informações, os questionários foram aplicados numa amostragem e depois são quantificáveis, ou seja, tratou-se de uma pesquisa qualitativa com dados quantificáveis.

Segundo Cíntia & Regina (2008, p. 11) “o questionário é a forma mais usada para

coletar dados. Possibilita obter informações que dizem respeito, por exemplo, a quem são as pessoas, o que fazem, o que pensam, suas opiniões, sentimentos, esperanças, desejos etc.”.

Foram selecionados, para aplicação dos questionários, praticantes de yoga e meditação da escola de yoga senda do bem, que praticam pelo menos uma vez por semana durante uma hora de prática.

A escolha desse público para análise deu-se em virtude de antes da prática de yoga ser reservado um tempo específico para meditação, além do fato, dos praticantes trabalharem durante o dia em diversas profissões, como, bancário, servidor público estadual e federal, além de profissionais de empresa de economia mista.

A pesquisa foi aplicada com base na análise dos dados respondidos pelos praticantes de yoga e meditação. Esses dados foram coletados por meio de questionário, enviado aos praticantes via grupo de Whatsapp da escola que conta com aproximadamente 100 integrantes e o prazo de resposta foi de uma semana.

O público alvo da pesquisa foram os praticantes de yoga e meditação da escola de yoga Senda do Bem, a qual fica localizada no bairro Itacorubi na cidade de Florianópolis/SC. A escola também dispõe de um sítio na Internet (web site) com informações gerais e sobre a prática de yoga - <https://pt-br.facebook.com/sendadobem/>

O questionário foi disponibilizado na ferramenta digital – Google Formulário. O link que deu acesso ao questionário foi encaminhado via grupo de Whatsapp da escola, grupo composto por 100 integrantes e a amostra conta com 17% de questionários respondidos.

Os dados coletados por meio do questionário foram tabulados e analisados com base na frequência de resposta que variaram na escala de 1 a 5, sendo 1 - Nunca/Não e 5 - Sempre/Totalmente. O questionário também contou com respostas de múltipla escolha (sim ou não).

O questionário foi dividido com dois blocos, cada um com dez questões. A primeira parte teve com objetivo identificar se o entrevistado exercita atividade laboral, como é a sua interação em equipe, quais estímulos recebem no ambiente de trabalho e como responde a eles.

As questões da segunda parte do questionário foram direcionadas a identificar se o entrevistado pratica meditação e/ou yoga, a frequência da prática, quais os benefícios da prática que o entrevistado sentiu e quais os benefícios são percebidos e aplicados fora do ambiente de meditação e/ou yoga.

Após o recebimento desses questionários as respostas foram tabuladas e analisadas, trata-se, portanto de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, cujos resultados são apresentados em forma de tabela e análise descritiva na próxima seção.

## 5 | ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Em análise aos dados apresentados verificamos que da amostra 13 entrevistados realizam atividade laboral de forma contínua e 15 praticam meditação e/ou yoga pelo menos uma vez por semana.

Sim	Não	Total
13	4	17

Quadro 2 – Executa trabalho laboral de forma contínua.

Fonte: Questionários aplicados.

Com relação aos dados do primeiro bloco, o qual é direcionado a atividade laboral, 100% dos entrevistados relataram que executam atividades que requerem concentração, sendo que mais de 80% informaram que seu trabalho exige muito ou totalmente entrega de alto desempenho e que a capacidade de resiliência é fundamental.

Sim	Não	Total
17	0	17

Quadro 3 – Pertence a alguma equipe de trabalho.

Fonte: Questionários aplicados.

Esses dados demonstram a exigência de entrega e de eficácia que os profissionais encaram no ambiente de trabalho. Além de necessitarem está concentrado nas suas atividades diárias para poderem contribuir com resultado de alto desempenho.

Pergunta	Não (1)	Muito Pouco (2)	Razoavelmente (3)	Muito (4)	Totalmente (5)	Não (1)
Você executa trabalho que exige concentração?				30%	70%	
Você executa trabalho que exige entrega de alto desempenho?		6%	12%	12%	70%	
Você executa trabalho onde a capacidade de resiliência é fundamental?			6%	18%	76%	
No seu ambiente de trabalho as atividades dos membros da equipe são relacionadas?			23%	35%	42%	
No seu ambiente de trabalho as atividades são realizadas de forma cooperativa entre os membros da equipe?		12%	35%	12%	41%	
No seu ambiente de trabalho há incentivo à competitividade entre os demais membros de uma equipe e/ou entre outras equipes?	41%	5%	18%	18%	18%	41%

No seu ambiente de trabalho há ações de reconhecimento de desempenho?	24%	29%	29%	12%	6%	24%
Como você avalia o clima de trabalho da sua equipe?		6%	41%	29%	24%	

Quadro 4 – Questões de 03 a 10 do primeiro bloco direcionadas a atividade laboral.

Fonte: Questionários aplicados.

Quando analisamos os dados relacionados ao trabalho de equipe 77% informam que as atividades dos membros da equipe são muitas ou totalmente relacionadas, no entanto apenas 53% relatam que as atividades cooperativas entre os membros são muito ou totalmente, ou seja, há uma lacuna entre ter o trabalho em equipe e o mesmo ser exercido de forma cooperativa.

Sim	Não	Total
15	2	17

Quadro 5 – Prática meditação e/ou yoga de uma ou mais vezes por semana.

Fonte: Questionários aplicados.

Com relação às ações de reconhecimento de desempenho apenas 18% percebem com muito ou totalmente e 53% avaliam como positivo (muito ou totalmente) o clima organizacional da equipe a qual fazem parte.

Sim	Não	Total
15	2	17

Quadro 6 – Prática meditação e/ou yoga a mais de 30 dias.

Fonte: Questionários aplicados.

Quando verificamos que mais de 80% informam que realizam atividade de alto desempenho e que exigem capacidade de resiliência e somente 18% percebem que há ações de reconhecimento, é possível verificar que há uma percepção pelos entrevistados que a entrega não está proporcionalmente relacionada com o reconhecimento, o que pode gerar insatisfação e conseqüentemente prejudicar o clima organizacional.

Quando analisamos os dados referentes ao segundo bloco, onde as questões foram relacionadas à prática de meditação e/ou yoga e como os entrevistados se sentem após a prática, 100% se sentem muito frequentemente ou sempre relaxados, o que demonstram a associação da prática ao relaxamento do corpo e mente.

Ainda no aspecto relaxamento e nas sensações de estar presente no aqui e agora, se sentir mais amoroso e empático, e sentir sua respiração mais calma e controlada, 94% relatam se sentir muito ou sempre com essa sensação após a prática de atividades meditativas. Com base nesses dados percebemos que após a realização

de meditação e/ou yoga o praticante percebe benefícios com relação ao controle da mente e sensações de bem estar.

Os dados coletados, portanto, validam o que os autores no referencial teórico relatam sobre os benefícios da meditação, isto é, que a meditação tem sido associada a um maior bem-estar físico, mental e emocional.

No entanto, com base nos dados, observamos que essas sensações são diluídas no decorrer do dia, quando o praticante retorna as suas atividades diárias. Isso porque 71% dos entrevistados relataram muito ou sempre conseguem manter a mente calma diante de situações estressantes, 88% consegue (muito ou sempre) se perceberem quando estão fora do seu controle emocional e 65% conseguem, muito ou sempre, se manter no controle diante de situações estressantes no ambiente de trabalho.

Aos analisamos a correlação entre os dois blocos, atividade laboral e a prática de atividades meditativas, observamos, com base nos dados tabulados, que a grande maioria dos entrevistados, executa atividades que exigem concentração (100%), entrega de alto desempenho (80%) e que suas atividades laborais são relacionais com os demais membros da equipe (77%). Percentuais similares são apresentados quando questionados sobre as atitudes de autocontrole diante de situações estressantes (71%), que necessitam de calma e concentração (65%) e autoconhecimento (88%).

Pergunta	Nunca (1)	Muito Raramente (2)	Frequentemente (3)	Muito Frequentemente (4)	Sempre (5)
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você se sente relaxado?				18%	82%
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você se sente mais presente no aqui e agora?			6%	12%	82%
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você se sente amoroso e empático?			6%	18%	76%
Após a sua prática de meditação e/ou yoga você sente sua respiração calma e controlada			6%	29%	65%
Você se considera um membro cooperativo da sua equipe de trabalho?		6%	12%	23%	59%
Você consegue manter a calma diante de momentos estressantes no seu ambiente de trabalho?	12%		17%	59%	12%
Você consegue se perceber quando está fora do seu controle emocional durante as suas atividades laborais?			12%	29%	59%
Como você avalia seu autocontrole em momentos estressantes durante as suas atividades laborais?	6%	6%	23%	42%	23%

Quadro 7 - Questões de 03 a 10 do segundo bloco direcionadas a prática de yoga.

Fonte: Questionários aplicados.

No entanto, observamos que os benefícios da prática meditativa, sentimento de calma, amorosidade e empatia, acabam se diluído no decorrer dos dias após a prática e que os entrevistados (18%) não percebem que são reconhecidos pela empresa diante das suas entregas, o que pode estar refletindo numa percepção não muito positiva com relação ao clima organizacional da equipe que fazem parte (53%).

## 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluirmos esta pesquisa, conseguimos responder afirmativamente que a prática regular de meditação influencia nas relações interpessoais e no âmbito profissional e contribui para a melhoria do clima organizacional.

O clima organizacional é a percepção coletiva que as pessoas têm da empresa, sendo que a entidade “empresa” não tem vida própria, mas sim reflete o conjunto de valores, práticas, processos, princípios e ideologias das pessoas que a compõe, assim, quando a empresa tem como premissa o bem estar dos funcionários e implanta um estilo de gestão que incentiva os colaboradores a buscarem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o clima organizacional tende a ser percebido de forma positiva por todos.

A prática de meditação é uma das formas de se buscar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, pois por meio dessa prática o indivíduo desenvolve maior resiliência, menor predisposição ao estresse e maior capacidade de concentração, além de estabelecer uma relação de mais empatia com os colegas.

Após a análise dos dados verificou-se que os praticantes, após a realização da prática meditativa, se percebiam como pessoas mais calmas, amorosas e com maior sentimento de empatia com relação ao próximo.

Percebeu-se também com base nos dados obtidos, uma maior autoconsciência dos praticantes quanto seu estado emocional, como, por exemplo, a autopercepção que estão fora do controle, o que já é uma grande conquista no ambiente corporativo, pois o conhecimento de como nos sentimos já é um passo importante para a mudança de comportamento.

No entanto, observamos que no decorrer dos dias e na atmosfera do ambiente corporativo, os benefícios da prática, como sentimento de calma e presença no aqui e agora, são reduzidas se comparada com a sensação logo após a realização de prática meditativa.

Assim, sugere-se para próximos trabalhos científicos a aplicação de pesquisa em empresas que disponibilizam meditação dentro da jornada de trabalho, pois assim, os benefícios serão percebidos logo após a realização da prática e com impacto mais direto no clima organizacional.

Diante do exposto, observamos que a meditação traz ao praticante serenidade,

desaceleração da mente, além de estimular a empatia, aspectos, estes, que auxiliam os funcionários a reduzirem o ritmo imposto pelas organizações e aumentar sua conexão consigo e com o próximo, assim, contribui de forma mais assertiva com a entrega de resultado sustentável à organização.

Por fim, cabe ressaltar que a prática de meditação não é a única forma de melhoria do clima, mas sim, uma opção de metodologia, que quando realizada de forma frequente pelos funcionários, tende a contribuir de forma positiva, considerando que o praticante se autopercebe com maior sentimento de calma, empatia e amorosidade, além de contribuir com o autoconhecimento do funcionário.

## REFERÊNCIAS

AQUINI, Sílvia do Nascimento. **Dhyana: A meditação contemplativa**. Florianópolis: Instituto e Clínica em Psicologia Sistêmica, 2007.

BARROS NETO, João Pinheiro de. **Teorias da administração**: curso compacto - manual prático para estudantes e gerentes profissionais. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BASTOS, A. V. B., & BORGES Andrade, J. E. B.. **Padrões de comprometimento com o trabalho em diferentes contextos organizacionais**. Revista de Administração de Empresas (FGV), 42, (2). São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 2002 (p.31-41).

BLIESE, P. D., & CASTRO, C. A. (2000). **Role clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support**. *Work and Stress*, 14, 65-73.

BRASIL, Nei. **Meditação: Dois estudos surpreendentes**. Alfa Universo. Disponível em <<http://www.alfauniverso.com/2012/07/meditacao-dois-estudos-surpreendentes.html>>. Acesso em: 15. jan. 2019.

CÍNTIA, C. C. A. R. & REGINA, V. F. **Manual de metodologia**: OPET. 1 ed. Curitiba, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**: como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DAVIDSON, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., Urbanowski, F., Harrington, A., Bouns, K., & Sheridan, J. F. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. **Psychosomatic Medicine**. 65, 564-570.

DENARDO, Thierry Alexandre Guerra Bacciotti. **Análise da prática de meditação em duas escolas do município de Rio Claro - SP**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", 2013.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores: Integrando Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

A GOLEMAN, Daniel. **A arte da meditação**: um guia para a meditação. 4ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 1999.

HERMÓGENES, José. **Yoga para nervosos: aprenda a administrar seu estresse**. 51ª. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2016.

MASETTI, Jonas. **Yoga & Vedanta**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Vidya-mandir, 2015.

MELO, Eleuni Antonio de Andrade. Gestão do clima organizacional. In: BARROS NETO, João Pinheiro de (org.). **Administração de organizações complexas**: liderando e simplificando a gestão para criar valor e maximizar resultados. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

KAHALE, Flávia. **Pesquisando a motivação**: a pesquisa de clima organizacional. Instituto MVC. Disponível em <<http://www.institutomvc.com.br/artigos/post/mitos-do-clima-organizacional>>. Acesso em: 02 fev. 2019.

MENEZES, Carolina Baptista & DELL'AGLIO, Débora Dalbosco. **Os efeitos da Meditação à Luz da Investigação Científica em Psicologia**: Revisão de Literatura. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932009000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000200006)> Acesso em: 12 de maio de 2019.

OSHO. **Aprendendo a silenciar a mente**. 2. ed. São Paulo. Sextante, 2002.

PACKER, Maria L. **O que é meditação?** Jornal do Yoga. Joinville, n. 65, p. 9, 2º semestre 2013.

PALACIOS, Katia; VIEIRA, Rafaella de Andrade; FREIRE, Raphael Andrade Nunes. O impacto do clima no comprometimento afetivo em equipes de trabalho. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677). Acesso em: 13 março de 2019.

QUEIROZ, Marcos Aurélio Campos de & SIQUEIRA, Benjamin de Sousa. **Gestão de pessoas e clima organizacional**. Disponível em <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005\\_Enegep0208\\_0541.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0208_0541.pdf)> Acesso em: 05 de abril de 2018.

RICARDO, Wanderleia Abril Ramos Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2004.

SHAPIRO, S. L., Schwartz, G. E., & Santerre, C. **Meditation and positive psychology**. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 632-645). New York: Oxford USA Trade, 2005.

SCHEIN, E.H. **Psicologia Organizacional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1982.

TRUNGPA, Chogyam. **Trabalho, sexo, dinheiro: o sagrado na nossa vida diária e o caminho da atenção plena**. 1ª. ed. São Paulo: cultirx, 2014.

## **SOBRE O ORGANIZADOR**

**Clayton Robson Moreira da Silva:** Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Doutorando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Possui MBA em Gestão em Finanças, Controladoria e Auditoria pelo Centro Universitário INTA (UNINTA). Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA).

## ÍNDICE REMISSIVO

### B

Brazilian Popular Music 28, 29

### C

Clima Organizacional 25, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 50, 52, 54

Comportamento Organizacional 26, 40

Conflicts 17

Conflitos 4, 7, 10, 12, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 47

### D

Descontinuidades 28, 38

Discontinuities 29

Docente 1, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

### F

Função Gerencial 1, 2, 3, 8, 9, 10, 13, 19

### G

Gestão de Pessoas 16, 17, 24, 26, 27, 28, 40, 41, 54, 55

Gestão do Desempenho 16, 25

### M

Managerial function 2

Meaning of Work 1, 2

Meditation 40, 41, 53, 54

Mulher 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

Música Popular Brasileira 28, 29, 32, 33, 39

### N

Negociação 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27

Negotiation 16, 17

### O

Organizational behavior 15, 41

Organizational Climate 40, 41

### P

People management 41

Performance management 16, 17

Public university 2

## **R**

Representação Social 4, 28, 29, 32

## **S**

Significado do Trabalho 1, 2, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15

Social Representation 29

## **T**

Teacher 1, 2

## **U**

Universidade Pública 1

## **W**

Women 28, 29

 **Atena**  
Editora

**2 0 2 0**