

# PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 2



TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS  
(ORGANIZADOR)

**Atena**  
Editora  
Ano 2020

# PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 2



TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS  
(ORGANIZADOR)

**Atena**  
Editora  
Ano 2020

### **Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

### **Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

### **Bibliotecária**

Janaina Ramos

### **Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

### **Imagens da Capa**

Shutterstock

### **Edição de Arte**

Luiza Alves Batista

### **Revisão**

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

A Atena Editora não se responsabiliza por eventuais mudanças ocorridas nos endereços convencionais ou eletrônicos citados nesta obra.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

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  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
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  
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
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. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
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  
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
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  
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federac do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino  
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. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
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  
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Linguística, Letras e Artes**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
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 Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

### **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. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí  
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia  
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco  
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  
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília



Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa  
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé  
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. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás  
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina  
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza  
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social  
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe  
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 Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis  
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR  
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. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos  
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior

Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba

Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista



**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira  
**Bibliotecária:** Janaina Ramos  
**Diagramação:** Luiza Alves Batista  
**Correção:** Flávia Roberta Barão  
**Edição de Arte:** Luiza Alves Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizador:** Tallys Newton Fernandes de Matos

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

P974 Psicologia: compreensão teórica e intervenção prática 2 /  
Organizador Tallys Newton Fernandes de Matos. –  
Ponta Grossa - PR: Atena, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-462-7

DOI 10.22533/at.ed.627200810

1. Psicologia. 2. Intervenção prática. 3. Transformação.  
I. Matos, Tallys Newton Fernandes de (Organizador). II.  
Título.

CDD 150

**Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166**

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

contato@atenaeditora.com.br

## APRESENTAÇÃO

O indivíduo está em constante transformação através dos mecanismos que estão disponíveis e expostos em seu meio, na forma de apropriação e reconfiguração da sua realidade. Neste processo, destacamos a “cultura”, que vem desde o latim da Roma antiga e restringia-se ao cultivo. Na atualidade, no contexto das “ciências humanas” e “ciências da saúde”, o significado de “cultura” envolve conhecimento, crenças, arte, moral, leis, costumes, normas, hábitos e valores, adquiridos pelo ser humano como ser social.

A cultura possibilita a compreensão e a investigação dos modos típicos de perceber, sentir, pensar e agir de determinado indivíduo ou grupo social em seu contexto. Ela ganha destaque por possibilitar a análise de como se configura e se estrutura as demandas sociais dentro de um determinado momento histórico. Vale destacar, no segmento citado, os estudos de Vygotsky sobre a abordagem histórico-cultural.

Por conseguinte, destacamos a mídia como uma das ferramentas que expõe a diversidade cultural através dos mecanismos e meios de comunicação. Nisto, a mídia possibilita, em diferentes contextos, a apresentação da diversificação cultural que está em constante transformação na realidade. Vale ressaltar que, em muitos casos, este processo se dá de forma superficial e errônea devido a limitação do acesso ao conhecimento de cada área exposta e a amplitude de segmentos e dinâmicas. A consequência disto, na maioria das vezes, é a elaboração de um cenário de conflitos e discórdias.

Faz-se importante que haja intervenções neste segmento como forma de equilibrar as demandas que estão em exposição. Uma das áreas que pode trabalhar tais circunstâncias é a Psicologia Organizacional, que, através de processos dinâmicos no ambiente de trabalho, utiliza ferramentas essenciais como estratégia de avaliação e intervenção. A Psicologia Organizacional no Brasil trabalha diferentes áreas tais como: “gestão”, “organização” e “trabalho”. Dentro de cada área citada existe uma pluralidade de segmentos e teorias na estruturação das propostas de atuação frente a demandas.

Essas possibilidades de atuação permitem a identificação do sofrimento e da saúde, desenvolvendo estratégias que configuram a qualidade de vida e bem-estar do sujeito em seu ambiente de atuação profissional. Tais artefatos objetivam, por assim dizer, a saúde mental desde o individual até o coletivo.

De acordo com o discurso anterior, a obra *“Psicologia: Compreensão Teórica e Intervenção Prática 2”* explora estudos direcionados à “cultura, psicologia social, mídia, psicologia organizacional e do trabalho, sofrimento e adoecimento mental, despersonalização, avaliação e intervenção em saúde e a saúde mental”.

As metodologias utilizadas nesta obra foram: revisão de literatura, relato de experiência, entrevista semiestruturada, pesquisa documental, revisão sistemática, estudo descritivo, estudo de caso, pesquisa descritiva, grupo focal, revisão integrativa, pesquisa

bibliográfica e pesquisa experimental. É importante ressaltar nesta obra a riqueza e a pluralidade dos estudos desenvolvidos em diferentes instituições de ensino superior no contexto nacional.

Por fim, sabemos a importância da construção e reconstrução do conhecimento através da produção científica em benefício do desenvolvimento social. Portanto, saliento que a Atena Editora oferece uma plataforma consolidada e confiável, sendo referência nacional e internacional, para que estes pesquisadores explorem e divulguem suas pesquisas.

Tallys Newton Fernandes de Matos

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

AS DANÇAS CIRCULARES DA CULTURA AFRO E INDÍGENA NA AMAZÔNIA NA VISÃO JUNGUIANA

Álvaro Marçal Júnior

**DOI 10.22533 at.ed.6272008101**

### **CAPÍTULO 2..... 4**

PSICOLOGIA COMUNITÁRIA NA AMAZÔNIA OCIDENTAL: MOBILIZAÇÃO ACERCA DA INTOLERÂNCIA RELIGIOSA EM UM TERREIRO DE UMBANDA

Iago Brilhante Souza

Daylan Maykiele Denes

Fábio Rodrigues Carvalho

Raylane Luiz Martins

Michele Nascimento Romão

Leila Gracieli da Silva

**DOI 10.22533/at.ed.6272008102**

### **CAPÍTULO 3..... 14**

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E A CULTURA DO MACHISMO: RELATO DE UMA ATIVIDADE ACADÊMICA EM PSICOLOGIA SOCIAL

Karolina Ida Martins Neu

Claudia Backes

Leticia Scatolin

Sthefane Viviane Rodrigues Zanin

Aline Bogoni Costa

Tânia Regina Aosani

**DOI 10.22533/at.ed.6272008103**

### **CAPÍTULO 4..... 21**

ENCONTROS E DESENCONTROS ENTRE PSICOLOGIA ANALÍTICA E ARTE NA CONTEMPORANEIDADE

Lucas Alberto Miranda de Souza

**DOI 10.22533/at.ed.6272008104**

### **CAPÍTULO 5..... 28**

A VULNERABILIDADE DA SAÚDE MENTAL: ANÁLISE DA DEPRESSÃO PELOS OLHOS DA MÍDIA IMPRESSA NACIONAL

Jacir Alfonso Zanatta

Valesca Soares Consolaro

**DOI 10.22533/at.ed.6272008105**

### **CAPÍTULO 6..... 42**

A ÁREA DE MEDIUNIDADE E ANÁLISE DA REDE DE COAUTORIA

Jéssica Plácido Silva

Hernane Borges de Barros Pereira

José Garcia Vivas Miranda

DOI 10.22533/at.ed.6272008106

**CAPÍTULO 7.....53**

TENDÊNCIAS DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Lucilene Cruz da Silva

DOI 10.22533/at.ed.6272008107

**CAPÍTULO 8.....67**

ÍNDICE DE ESTRESSE NO ANALISTA DE LABORATÓRIO HOSPITALAR

Iara Ramos Veloso

Nubbia Loreny Lima Barbosa

Mariana de Castro

Karine Suene Mendes Almeida Ribeiro

Brunna Gonçalves Soares

DOI 10.22533/at.ed.6272008108

**CAPÍTULO 9.....76**

REFLEXOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM UMA UNIVERSIDADE DE IMPERATRIZ – MA

Jailza do Nascimento Tomaz Andrade

Miliana Augusta Pereira Sampaio

DOI 10.22533/at.ed.6272008109

**CAPÍTULO 10.....95**

MOTIVAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL - CORRELAÇÕES DE PRODUTIVIDADE

Sylvio Takayoshi Barbosa Tutya

Lídia Carolina Rodrigues Balabuch

Maria Elisa de Lacerda Faria

Thamyres Ribeiro Pereira

DOI 10.22533/at.ed.62720081010

**CAPÍTULO 11.....105**

O BEM-ESTAR DO INDIVÍDUO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Katiéli Jeniffer Bourscheid

Jocelene Francine Schons

DOI 10.22533/at.ed.62720081011

**CAPÍTULO 12.....112**

A FINITUDE DA VIDA NA ROTINA DE TRABALHO: A FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O ENFRENTAMENTO DA MORTE E DO MORRER

Fernanda Unser

Amanda Angonese Sebben

DOI 10.22533/at.ed.62720081012

**CAPÍTULO 13.....124**

ABUSO DE DROGAS LÍCITAS E ILÍCITAS POR USUÁRIOS DO SEXO MASCULINO:

## **TRATAMENTO E RECAÍDA, QUAIS OS MOTIVOS?**

Maria Valquíria de Aguiar Campos Sena  
Gabriela Oliveira Parentes da Costa  
Ricardo Clayton Silva Jansen  
Michelle Kerin Lopes  
Catiane Raquel Sousa Fernandes  
Lívia Augusta César da Silva Pereira  
Josué Alves da Silva  
Dianny Alves dos Santos e Santos  
Mariana Portela Soares Pires Galvão  
Jessica Lyra da Silva  
Cicera Jaqueline Ferreira de Lima  
Raquel Vilanova Araujo

**DOI 10.22533/at.ed.62720081013**

## **CAPÍTULO 14..... 133**

### **PREVALÊNCIA DE CARACTERÍSTICAS NECROFÍLICAS NO GÊNERO MASCULINO**

Gabriel Barros Fernandes  
Daniely Galúcio Nunes  
Leandro Silva Pimentel

**DOI 10.22533/at.ed.62720081014**

## **CAPÍTULO 15..... 140**

### **UM OLHAR GESTÁLTICO SOB O ENTORPECIMENTO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA CONTRA-HEGEMÔNICA DE POLÍTICAS DE REDUÇÃO DE DANOS**

Dácio Pinheiro Carvalho Filho  
Marcus César de Borba Belmino

**DOI 10.22533/at.ed.62720081015**

## **CAPÍTULO 16..... 156**

### **PROTOCOLO DE TERAPIA ASSISTIDA POR ANIMAIS EM UM HOSPITAL PÚBLICO EM REGIÃO DE FRONTEIRA**

Michele dos Santos Hortelan  
Amanda Braz Ramirez  
Sérgio Moacir Fabríz  
Mariana Medeiros Fachine

**DOI 10.22533/at.ed.62720081016**

## **CAPÍTULO 17..... 160**

### **DIMENSÕES DO CUIDADO EM SAÚDE MENTAL NO EXTREMO OESTE DE SANTA CATARINA**

Diele da Silva Santos  
Sirlei Fávero Cetolin Ana  
Maria Martins Moser

**DOI 10.22533/at.ed.62720081017**

## **CAPÍTULO 18..... 172**

### **O TREINO COGNITIVO DE CONTROLE DA RAIVA E SEUS EFEITOS NA REATIVIDADE**



**CARDIOVASCULAR EM MOMENTOS DE STRESS INTERPESSOAL**

Marilda Emmanuel Novaes Lipp

Louis Mario Novaes Lipp

**DOI 10.22533/at.ed.62720081018**

**CAPÍTULO 19..... 185**

**GRUPOS TERAPÊUTICOS NA ÓTICA DE EQUIPES MULTIPROFISSIONAIS NA ÁREA DA SAÚDE MENTAL**

Amanda Angonese Sebben

Sirlei Favero Cetolin

Vilma Beltrame

Carina Rossoni

Aline Bogoni Costa

**DOI 10.22533/at.ed.62720081019**

**SOBRE O ORGANIZADOR..... 197**

**ÍNDICE REMISSIVO..... 198**

## MOTIVAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL - CORRELAÇÕES DE PRODUTIVIDADE

*Data de aceite: 01/10/2020*

**Sylvio Takayoshi Barbosa Tutya**

<http://lattes.cnpq.br/0295395937679266>

**Lídia Carolina Rodrigues Balabuch**

<http://lattes.cnpq.br/6122024992674424>

**Maria Elisa de Lacerda Faria**

<http://lattes.cnpq.br/4199938738472787>

**Thamyres Ribeiro Pereira**

<http://lattes.cnpq.br/1501278461822481>

**RESUMO:** O patrimônio humano é apontado contemporaneamente, como um dos maiores ativos das empresas, um fator diferencial relacionado à produtividade e, quando gerido de forma satisfatória, competitividade e longevidade institucional. O clima organizacional, por sua vez, representa a personalidade e abertura presente em uma empresa para que o trabalho humano nela ocorra, com aspectos objetivos e subjetivos que formam o seu modo de ser organizacional. Clima e motivação, quando ajustados, são produtos conjuntos à produtividade, porém, quando conflitantes, podem trazer problemas significativos ao desenvolvimento. O objetivo deste artigo foi analisar as correlações de produtividade mais pontuais presentes entre a motivação e o clima organizacional no ambiente das empresas. Para essa finalidade, foi adotado o método da revisão narrativa de literatura, que comporta materiais diversos em metodologias distintas e muitas vezes não convergentes, analisados sob o crivo crítico do pesquisador a fim da redução de eventual viés. Foram consideradas

pesquisas sobre o objeto de interesse do estudo divulgadas nos últimos sete anos (2013-2019), para fins de atualidade, com o uso de duas bases principais de pesquisa virtual: Portal Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a biblioteca eletrônica Scientific Electronic Library Online (SciELO), pesquisados com o uso dos descritores “clima organizacional”, “motivação” e “gestão de pessoas”. Como resultado, o estudo evidenciou o posicionamento da motivação como um fator diferencial que se atrela à disposição e envolvimento do colaborador nos interesses e objetivos da empresa. Quanto mais responsiva a instituição aos anseios do colaborador, maior a tendência do mesmo em retornar positivamente à mesma. O clima organizacional, por sua vez, se mostrou um elemento de base para a sustentação interna da motivação nas empresas, oportunizando condições e alicerces internos de abertura produtiva, comunicacional e inovadora a fim de melhores resultados. A motivação aliada a um clima organizacional favorável ao desenvolvimento humano gera maior produtividade, menor incidência de erros (com aproveitamento positivo dos que ocorrem), maior interesse em divisão de responsabilidades e preservação de talentos, sendo um duo de instrumentos altamente positivo à competitividade organizacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão de Pessoas, Instrumentos Estratégicos Internos, Comportamento Humano Organizacional

**ABSTRACT:** Human heritage is identified at the same time as one of the greatest assets of companies, a differential factor related to productivity and, when managed satisfactorily, competitiveness and institutional longevity. The organizational climate, in turn, represents the personality and openness present in a company so that human work takes place in it, with objective and subjective aspects that form its way of being organizational. Climate and motivation, when adjusted, are joint products to productivity, however, when conflicting, they can bring significant development problems. The objective of this article was to analyze the most punctual productivity correlations between motivation and the organizational climate in the companies' environment. For this purpose, the method of narrative literature review was adopted, which includes different materials in different and often non-convergent methodologies, analyzed under the critical scrutiny of the researcher in order to reduce possible bias. Research on the object of interest of the study published in the last seven years (2013-2019) was considered, for current purposes, using two main bases of virtual research: Periodical Portal of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES ) and the Scientific Electronic Library Online (SciELO) electronic library, researched using the descriptors “organizational climate”, “motivation” and “people management”. As a result, the study showed the positioning of motivation as a differential factor that is linked to the willingness and involvement of the employee in the interests and objectives of the company. The more responsive the institution is to the employee's wishes, the greater the tendency of the employee to return positively to it. The organizational climate, in turn, proved to be a basic element for the internal support of motivation in companies, providing internal conditions and foundations for productive, communicative and innovative opening in order to achieve better results. Motivation combined with an organizational climate favorable to human development generates greater productivity, less incidence of errors (with positive use of those that occur), greater interest in the division of responsibilities and preservation of talents, being a duo of instruments highly positive to organizational competitiveness.

**KEYWORDS:** People Management, Internal Strategic Instruments, Organizational Human Behavior

## 1 | INTRODUÇÃO

O desempenho do indivíduo em seu trabalho é dependente não apenas de disposição estrutural e capacidade física ao desempenho das atividades, e quando a empresa se apresenta alinhada às expectativas funcionais, tende a apresentar menor incidência de comportamentos contrários à produtividade. Foi destacado por Ceribeli e Lima (2018) que, se a personalidade da empresa é favorável a que os funcionários se transformem em colaboradores (deixem a postura de mera execução de tarefas e passem a fazer seu trabalho com inovação, criatividade e diferenciais produtivos), ela tende a ser mais atrativa aos que têm interesse colaborativo e de fortalecimento da equipe, favorecendo um ciclo produtivo positivo.

Em empresas que costumam apresentar recorrentemente falhas, erros e desvios de qualidade, não é raro que seja encontrado um clima organizacional problemático, acompanhado de baixa motivação do patrimônio humano. Para Amorim e Silva (2015), um

clima organizacional propício apresenta aberturas para a produtividade, a comunicação, a inovação de processos e a aproximação de pessoas, constituindo o chão para um comportamento institucional positivo.

Nas empresas, as pessoas podem ser motivadas por uma série de recursos, mas a qualidade da manutenção dessa resposta e a identificação da veracidade das iniciativas tomadas pela empresa partem, diretamente, da presença de um clima organizacional consistente ao que se espera dos trabalhadores. Frente a isso, a problemática deste artigo foi identificar quais são os principais diálogos de produtividade nas empresas apresentados pela díade motivação e comportamento organizacional.

Como hipótese, foi sustentado que a união entre clima organizacional e motivação é uma associação necessária ao bom desempenho institucional, que reflete em maior competitividade pela maior coesão e coerência interna pelo potencial humano alinhado aos interesses da empresa de forma positiva e com reciprocidade. O objetivo deste artigo foi analisar as correlações de produtividade mais pontuais presentes entre a motivação e o clima organizacional no ambiente das empresas. Trata-se de um desdobramento do eixo temático Práticas em Gestão de Pessoas, especificamente quanto ao Desempenho Humano no Trabalho.

## 2 | METODOLOGIA

Este artigo é uma revisão narrativa de literatura, na forma de uma pesquisa descritiva e qualitativa. As revisões narrativas comportam materiais diversos, elaborados a partir de metodologias distintas que, não raro, não se apresentam de forma convergente e, por isso, são analisados sob o crivo crítico do pesquisador a fim da redução de eventual viés.

Foram consideradas pesquisas sobre o objeto de interesse do estudo divulgadas nos últimos sete anos (2013-2019), para fins de atualidade, com o uso de duas bases principais de pesquisa virtual: Portal Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a biblioteca eletrônica Scientific Electronic Library Online (SciELO), pesquisados com o uso dos descritores “clima organizacional”, “motivação” e “gestão de pessoas”.

Foram incluídas as publicações que apresentaram do corte cronológico selecionado, com representatividade ao objeto de pesquisa e metodologia ou descrição geral estruturada de maneira satisfatória metodologicamente. Foram descartadas todas as produções que se afastaram dessas condições. Feita a pesquisa pelos termos descritores e corte temporal, as publicações foram primeiramente filtradas pela leitura de seus resumos/abstracts e sumários e, quando e se responsivas ao objeto, passaram por leitura integral e fichamento para a composição do escopo da pesquisa.

## 3 | DESENVOLVIMENTO

### 3.1 Patrimônio Humano das Empresas

Logo após a Revolução Industrial, por um longo período, o interesse das empresas foi centralizado no lucro, nos fatores de rentabilidade. No entanto, a partir do desenvolvimento de diversas pesquisas na segunda metade do século XX ocorreram mudanças representativas na interpretação do papel das pessoas e de seu lugar como forças estratégicas e produtivas organizacionais. Da manutenção de talentos à menor incidência de erros, as empresas passaram a avaliar de forma mais crítica e analítica o capital humano para além da jornada de trabalho e da repetição de tarefas.

A condição humana e fluente na colaboração e efetividade organizacional veio a à tona (VARGAS; TOMAZ, 2017). Pela administração científica, embora seja quase sempre alvo de críticas diversas, o taylorismo abriu as portas para uma visão mais ampla da relação das pessoas com o ambiente de trabalho, embora isso tenha ocorrido, como destacado por Walter, Winler e Crubellate (2013), a partir dos impactos negativos das pressões e do controle no meio produtivo, com elevada racionalização de tarefas e baixa consideração da presença e das necessidades humanas no ambiente laboral.

Senff et al. (2015) narram que, a partir do taylorismo, com o olhar sobre as pessoas e sua produtividade, foram desenvolvidos diversos métodos no interesse de obter maiores e melhores resultados do trabalho humano, mas atingir a coesão corporativa interna logo se estabeleceu como um dos desafios centrais dos séculos XX e XXI.

Mesmo empresas com excelente visão externa por seus clientes, enfrentam cotidianamente problemas para seu alinhamento interno, capitaneados principalmente pela desmotivação dos colaboradores e pela dificuldade de obter dos mesmos o seu potencial de expectativa quando ingressaram no ambiente de trabalho. Contemporaneamente, como informado por Demo, Martins e Roure (2013), as empresas compreenderam que é importante corresponder às aspirações dos funcionários e manter um relacionamento interno positivo com os trabalhadores, mas como isso pode ser desenvolvido ainda é uma questão problemática.

Quanto maior a conexão do trabalhador com a empresa, menores os erros e problemas produtivos, contudo, quanto maior a dificuldade de o trabalhador encontrar correspondentes a comportamentos positivos no clima organizacional, maiores tendem a ser problemas graves à empresa, como o turnover – ou rotatividade de pessoal e o absenteísmo. Simas Junior (2015) observou ainda que, quanto mais as pessoas estiverem satisfeitas com a empresa, tão mais acreditarem na capacidade desta a corresponder às suas aspirações, menores as chances de que deixem aquele ambiente de trabalho – e isso mantém à empresa uma força de trabalho capacitada ou pelo menos conhecedora das estruturas internas e modos de fazer.

Com essa intimidade maior, há menores erros e maior competitividade. Valorizar o

capital humano é mais que oferecer reconhecimento e condições de trabalho adequadas, que são, em uma análise direta, obrigações primárias do empregador.

A valorização do capital humano vem a partir do reconhecimento de suas necessidades, do investimento em melhoria contínua e do desenvolvimento de programas de trabalho e crescimento interno que sejam convergentes ao desejo de permanecer e crescer na empresa (BARRETO; ALBUQUERQUE; MEDEIROS, 2014).

A partir de uma gestão de pessoas afinizada com as realidades institucionais, é possível empreender medidas de valorização do capital humano com maior proximidade ou aproximação aos interesses e realidades apresentadas, de tal forma que a empresa passa a ter, como citado por Estender (2013), um diferencial de prestação humana que se imprime em seus produtos e serviços e é refletido na qualidade dos produtos finais e na permanência ou longevidade de mercado. Para compreender como manter o vínculo pessoas/ empresas, a motivação é um conceito inicial.

### **3.2 Motivação – ferramenta interna ou estratégia institucional?**

Dentro ou fora da vida organizacional, a motivação move o comportamento humano. Conforme Avelar (2014), é essa condição que leva as pessoas a decidirem fazer mais que os seus cargos definem formalmente, a se envolverem de maneira proativa nos desafios da empresa e a acreditarem e desenvolverem uma sinergia positiva com os objetivos organizacionais. Para que isso ocorra, a motivação é acionada pela presença de comunicantes de familiaridade ao que é motivado.

É como definido por Lopes et al. (2015): motivar é conduzir alguém a tomar uma ação. No caso, levar o colaborador a entrar em movimento positivo pela empresa. O desenvolvimento da motivação é, contudo, complexo: para Soares, Queiroz e Caffé Filho (2018), por exemplo, trabalhadores têm inúmeras razões para se apresentarem motivados ou desmotivados, todas importantes e que merecem olhar de atenção.

No entanto, nas empresas, há quatro frentes que atuam em promover o sentimento motivacional? Remuneração, vantagens, impulso a ação e relaxamento. Esses fatores podem ser utilizados em rotatividade para tornar alguém motivado a fazer algo, o que é também válido ao mundo organizacional. A motivação é, no entanto, tão complexa quanto importante e Soler et al. (2018) observam que há várias teorias que procuram explicar quais são os gatilhos para comportamentos motivados ou desmotivados.

Conforme os mesmos autores, a teoria das necessidades de Maslow, é um referencial sobre os motivadores da ação humana, de tal forma que apresenta uma hierarquia, que tem base as necessidades fundamentais, fisiológicas, e cria uma escala de refinamento em que há uma busca crescente pela satisfação e, mesmo no topo, é possível se manter motivado à progressão de níveis diferentes. Conforme Rosa e Oliveira (2013), a base da pirâmide de Maslow são as necessidades fundamentais como sono, sede, fome e outras de ordem fisiológica.



A segunda camada envolve a segurança; a terceira as necessidades sociais; a quarta, a autoestima e a última, a quinta, envolve a capacidade e os desejos de autorrealização, em que o indivíduo atinge o pico de considerações, mas nem por isso esgota a sua capacidade de melhorar e de buscar um novo status. Embora possam ocorrer movimentos nem sempre lineares, o mais comum é que somente se ascenda a um nível superior após a satisfação do nível presente e é possível que pessoas com alto grau de realização, passem por alguma queda conforme os movimentos organizacionais ou do meio.

A teoria de Herzberg compreende a motivação de uma forma relativamente semelhante com a de Maslow, mas considera que trabalhos mais significativos costumam resultar no trabalhador maior motivação e, conseqüentemente, maior saúde mental, como colocado por Gomes e Gomes (2013) e, para que a atividade motivacional esteja presente, é necessário o desenvolvimento do ego, da autorrealização e a possibilidade de continuidade e permanência da exploração do potencial individual. Seja em uma ou em outra visão da motivação, sabe-se que, como destacado por Silva et al. (2016), a autonomia no meio de trabalho é um gatilho potencial para o reconhecimento da confiança institucional e do desempenho.

Assim, de forma gradativa e sempre bem acompanhada, uma sugestão aos gestores para motivar a sua equipe é desenvolver uma orientação interna mais horizontalizada na divisão de responsabilidades, com menores níveis de controle quanto possível e salubre à empresa. Essa é uma prática que corresponde ainda a outra forma de compreender a motivação, a teoria dos impulsos, de forma que a condição motivada tanto pode vir de pulsões internas quanto externas. Leal, Miranda e Carmo (2013) observaram que as motivações internas decorrem do indivíduo para com o meio e as externas, do meio para com a realidade do indivíduo e ambas conduzem à ação.

Em Melo (2017) consta uma outra dimensão da motivação e de sua observação, desenvolvida por Martin Seligman, o método PERMA, constituído a partir de cinco pilares de base: emoção (mas positiva), relacionamento, significância, compromisso e ação. A partir do reconhecimento destes fatores e de como a empresa pode promover essas condições nos colaboradores, são desenvolvidas oportunidades recorrentes de seu fortalecimento, gerando a motivação pelo contato com tais elementos. Como aporte ou método motivador, é possível fazer uso da motivação financeira para levar as pessoas a agirem de determinada forma, e isso pode ser aplicado tanto em nível individual quanto coletivo.

No entanto, como observado por Ceribeli et al. (2015), sempre que as motivações financeiras são pensadas, elas devem ser compreendidas como o que são: pouco duráveis em longo prazo, debaixo efeito de fortalecimento interno. Por ser dessa forma, o alto benefício em curto prazo é uma razão para que sejam utilizadas como parte de programas mais consistentes e complexos motivacionais. Para ampliar a capacidade de retorno de programas motivacionais financeiros, pode-se adotar medidas que modelam o comportamento à produtividade, como participação nos lucros, mas essa é uma decisão

que somente pode ser tomada pela análise pormenorizada da empresa e de como se apresenta no mercado, de suas particularidades.

Steil et al. (2014), contudo, observam que outros recursos podem ser implementados de forma isolada ou não na motivação, tais como reconhecimentos diretos individuais ou coletivo por desempenho, elogios verbais públicos ou individualizados e reconhecimento ou benefícios de ordem não financeira que colidam com motivadores internos dos colaboradores auxiliam na formação de uma rede motivacional interna consistente. Depende diretamente do gestor a tomada de decisão para a programação motivacional, optando por qual ou quais recursos utilizar a fim de manter a conexão produtiva com seu patrimônio humano e qual alternativa dará maior ou melhor resposta.

### **3.3 Clima Organizacional – a Personalidade da Empresa**

O clima organizacional representa a personalidade das empresas e, embora não possa ser tocado, percebido materialmente, seus efeitos repercutem em toda a prática e trabalho humano no ambiente, bem como no relacionamento da empresa com o mercado. É o clima que define o comportamento e a reação da empresa como instituição aos eventos e que também modela como aqueles que nela ingressam reagirão e desenvolverão seu trabalho.

A implicância desse fator é relativamente simples de ser compreendida no exemplo de um colaborador altamente proativo e diferencial que migra de uma empresa a outra, e na que se instala, de repente, se mostra improdutivo. É muito provável que o ambiente interior desse novo local de trabalho não tenha os elementos fundamentais para manter a sua condição diferencial. Assim, pessoas e clima organizacional interagem diretamente e de forma constante, pois forma-se um clima psicológico propício ou não à produtividade, uma egrégora atitudinal em que o comportamento é impulsionado ou limitado pelos tendões internos da forma de ser da empresa e que tanto pode liberar quanto limitar talentos (ECHEVERRI; CRUZ, 2014; SILVA; DIEHL, 2013).

Por ser dessa forma, de acordo com Correa, Camelo e Leal (2017), é de fundamental importância a realização de levantamentos constantes a respeito desse clima e de seus potencializadores, em busca de definir os impactos nos colaboradores e como eles reagem a essa influência, a fim de melhorias e ajustes quase sempre de ordem superior à base. A motivação se comunica diretamente com o clima, já que está entre os fatores usualmente levantados como decisores para uma condição boa ou ruim, de forma que as análises de clima consideram os níveis de interação social, de supervisão, de motivação, de recompensas, de clareza, de incentivos e de estrutura de linearidade decisória numa empresa.

Alves (2017) ressalta que empresas que possuem um clima organizacional desfavorável, com frequência enfrentam os problemas do afastamento do potencial humano e da ausência de desejo de permanência, tendo que investir em treinamento constante pela

alta rotatividade de pessoal e sofrendo as consequências de uma baixa manutenção de talentos, dentre outros fatores de perda, como o absenteísmo.

Para Siqueira, Almeida e Neto (2015), um clima pouco propício à inovação e criatividade apenas mantém de forma voluntária e satisfatória colaboradores que tenham essa mesma personalidade e isso é um fator de estagnação competitiva. A mudança do clima para proatividade e criatividade, igualmente, coloca em movimento de permanência estes sujeitos na empresa, em dominância, o que é altamente positivo e estratégico.

## 4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste artigo foi analisar as correlações de produtividade mais pontuais presentes entre a motivação e o clima organizacional no ambiente das empresas. Foi obtido que a motivação e o clima organizacional são intercomunicantes e interagentes constantes, atuando de forma recíproca um sobre o outro e com capacidade crítica e transformacional no desempenho, produtividade e competitividade de uma empresa mediada pela qualidade da ação gestora.

A qualidade da motivação e do clima organizacional, quando alta, eleva o desejo produtivo, vinculador e colaborativo dos trabalhadores para a permanência na empresa, bem como a sinergia de objetivos. Quanto mal equilibrados, há geralmente fatores negativos como absenteísmo, rotatividade de pessoal e dificuldade de manutenção e preservação de talentos, fixando à empresa apenas os colaboradores que responde à natureza do clima.

Assim, é importante ao gestor atentar para instrumentos motivacionais de curto, médio e longo prazo que promovam melhoria contínua das pessoas e do ambiente, bem como atentar a estudos preventivos e corretivos do clima organizacional no aspecto da produtividade, a fim de que a empresa tenha o ambiente e condições necessários para que os talentos possam contribuir e se tornarem diferenciais produtivos, competitivos e estratégicos.

## REFERÊNCIA

ALVES, T. L. Catalisador da gestão de pessoas: clima organizacional pelo modelo de BurkeLitwin. A Gestão Estratégica na Administração, v. 2, n. 2, p. 36-51, 2017.

AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. B. Realidade percebida na satisfação de servidores públicos: características e circunstâncias. Qualitas, v. 16, n. 3, p. 129-148, 2015.

AVELAR, A. C. A motivação do aluno no contexto escolar. Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia, v. 3, n. 3, p. 71-90, 2014.

BARRETO, L. M. T.; ALBUQUERQUE, L. G.; MEDEIROS, C. A. F. Estratégias de gestão de pessoas e desempenho organizacional na hotelaria: o papel das capacidades organizacionais. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, v. 8, n. 2, p. 340-360, 2014.

CERIBELI, H. B. et al. Remuneração estratégica: um estudo de casos múltiplos. *Globalização, Competitividade y Governabilidade de Georgetown/Universia*, v. 9, n. 3, p. 129- 144, 2015.

CERIBELI, H. B. ; LIMA, M. L. S. A influência do clima organizacional sobre a intenção de permanência dos indivíduos nas organizações. *Revista Unifebe*, v. 1, n. 1, p. 190- 208, 2018.

CORREA, R.; CAMELO, S. H. H.; LEAL, L. A. Satisfação no trabalho dos bancários e seus fatores determinantes – uma revisão integrativa. *Revista Economia & Gestão*, v. 17, n. 47, p. 65-84, 2017.

DEMO, G.; MARTINS, P.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria cultura. *Revista Alcance*, v. 20, n. 2, p. 237-254, 2013.

ECHEVERRI, D. R. C.; CRUZ, R. Z. Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, v. 30, n. 131, p. 184-189, 2014.

ESTENDER, A. C. Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho nas Organizações. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, v. 7, n. 2, p. 23-39, 2013.

GOMES, R. K.; GOMES, R. K. Ensaio teórico sobre os fatores de motivação e satisfação no trabalho. *Revista Borges*, v. 3, n. 2, p. 04-19, 2013.

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; CARMO, C. R. S. Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 24, n. 62, p. 162-173, 2013.

LOPES, L. M. S. et al. Aspectos da motivação intrínseca e extrínseca: uma análise com discentes de Ciências Contábeis da Bahia na perspectiva da Teoria da Autodeterminação. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, v. 1, n. 1, p. 21-39, 2015.

MELO, D. L. C. Importancia de un programa de fortalezas para el incremento del bienestar en un grupo de colaboradores de la empresa La Cali. *Boletín Informativo CEI*, v. 4, n. 2, p. 12- 22, 2017.

ROSA, F.; OLIVEIRA, L. A. de. O feedback assertivo como fator motivacional. *Maringá Management*, v. 9, n. 2, p. 29-38, 2013.

SEFFF, C. O. et al. Uma contribuição para a celeuma sobre a cientificidade da administração. *Revista Espacios*, v. 36, n. 24, online, 2015. Disponível em: < <http://www.revistaespacios.com/a15v36n24/15362424.html>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

SILVA, L. R. F. et al. A influência da motivação na produtividade do trabalho na representação comercial. *Revista de Administração IMED*, v. 5, n. 3, p. 241-249, 2016.

SILVA, M.; DIEHL, L. A relação entre cultura e clima organizacional em uma empresa do ramo alimentício do Vale do Taquari/RS. *Revista Destaques Acadêmicos*, v. 5, n. 1, 2013.

SIMAS JUNIOR, P. F. A importância da gestão de pessoas no sucesso das organizações. *Revista de Ciências Gerenciais*, v. 13, n. 18, p. 75-94, 2015.

SIQUEIRA, C. F.; ALMEIDA NETO, J. L. Fatores influenciadores na Cultura e no Clima Organizacional que refletem na Motivação, Liderança e Comunicação de uma Empresa de Juazeiro do Norte—CE. Id on line Revista de Psicologia, v. 9, n. 25, p. 180-202, 2015. Disponível em: < <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/320>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

SOARES, V. B.; QUEIROZ, L. A. B.; CAFFÉ FILHO, H. P. A Importância do Fator Motivacional no Trabalho. Id on Line Revista de Psicologia, v. 10, n. 29, p. 23-36, 2016. Disponível em: < <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/381>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

SOLER, A. P. S. C. et al. Motivação e humanização: fatores de relevância no tratamento terapêutico e na formação do profissional em reabilitação. Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, v. 4, n. 1, p. 13-14, 2018.

STEIL, A. V. et al. Estado da arte sobre recompensas em organizações no Brasil: Uma análise bibliométrica da literatura nacional de 2000-2011. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 14, n. 1, p. 19-35, 2014.

VARGAS, E. C.; OMAZ, R. A. S. Gestão com pessoas: uma revisitação à construção de um conceito em movimento. Revista Conbrad, v. 2, n. 1, p. 41-56, 2017.

WALTER, B. E. P.; WINKLER, C. A. G.; CRUBELLATE, J. M. O ideário taylorista, a gestão da subjetividade e o poder pastoral. Cadernos Ebape.Br, v. 11, n. 1, p. 16-29, 2013.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Arte 2, 3, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 37, 77, 104, 155, 170

Avaliação Psicológica 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 197

### B

Banalidade 140, 151, 152, 153, 155

### C

Cardiovascular 74, 172, 173, 175, 177, 178, 180, 181, 182, 183, 184

Clima Organizacional 95, 96, 97, 98, 101, 102, 103, 104

Controle da Raiva 172, 175, 176, 178, 181, 182, 183, 184

Cultura 1, 2, 3, 6, 7, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 59, 103, 104, 114, 116, 126, 145, 153, 175

### D

Dança 1, 2, 3, 26

Depressão 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 73, 77, 79, 138, 167

Drogas 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 167, 187, 196

### E

Entorpecimento 140, 141, 143, 150, 151, 153, 154

Esgotamento Emocional 76

Esgotamento Profissional 67, 76, 79, 93

Estresse Ocupacional 67, 68, 69, 70, 73, 74, 75, 81, 82

Etanol 125

Exclusão Social 160

### F

Formação Profissional 84, 112, 120, 121, 150, 195

### G

Gestalt-Terapia 140, 141, 142, 149, 151, 154

Grupo 1, 3, 7, 8, 10, 11, 24, 26, 28, 62, 63, 79, 84, 88, 89, 103, 109, 116, 119, 126, 165, 166, 168, 169, 175, 178, 182, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197

### H

Humanização da Assistência 156



## I

Indivíduo 3, 5, 7, 22, 25, 31, 40, 43, 54, 56, 59, 60, 61, 64, 73, 76, 79, 96, 100, 105, 107, 109, 116, 117, 118, 135, 152, 161, 163, 164, 188, 190

Intolerância Religiosa 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12

## M

Machismo 14, 15, 18, 19, 20

Mediunidade 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 52

Mídia 28, 29, 30, 37, 40, 182

Morte 2, 32, 35, 36, 68, 74, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 130, 135, 139, 144, 150, 151, 174

Motivação 60, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 107, 108, 109, 110, 135

## N

Necrofilia 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139

## P

Parafilia 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139

Pediatria 74, 132, 156, 158

Produtividade 60, 61, 69, 71, 81, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 107

Psicanálise 28, 32, 149, 151, 197

Psicologia Analítica 1, 21, 22, 25, 26, 27

Psicologia Comunitária 4, 6, 7, 8, 11, 12, 13

Psicologia Organizacional 53, 61, 64, 105, 106, 107, 109, 110, 111, 197

Psicologia Social 12, 14, 15, 20, 196

Psiquiatria 42, 51, 139, 148, 149, 156, 158, 161

## R

Redes Sociais 3, 17, 34, 42, 44, 45, 51

Relacionamento 81, 82, 98, 100, 101, 105, 106, 109, 156, 157

## S

Saúde Mental 7, 28, 30, 38, 56, 60, 70, 93, 100, 121, 133, 134, 135, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 185, 186, 189, 192, 193, 194, 195, 196, 197

Saúde Pública 17, 28, 42, 74, 91, 93, 111, 115, 131, 143, 145, 155, 160, 167, 197

Sexualidade 16, 17, 133, 134, 135, 139, 143, 148

Síndrome de Burnout 68, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94

## **T**

Terapia Assistida por Animais 156, 157, 158, 159

Trabalho 7, 8, 16, 17, 19, 23, 26, 29, 31, 32, 42, 44, 46, 47, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 118, 119, 120, 123, 126, 131, 142, 148, 157, 161, 164, 165, 167, 169, 174, 175, 182, 185, 186, 188, 190, 191, 192, 194, 195, 196

Transtorno Mentais 133, 135

## **U**

Unidade de Terapia Intensiva 112, 113, 114, 115, 120, 121

## **V**


Violência Contra a Mulher 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

# PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 

# PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 