

A RELEVÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA ALIADA COM A PSICOLOGIA PARA A INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Ana Clara Gomes Teixeira

Discente - Centro Universitário Fametro - Unifametro

ana.teixeira05@aluno.unifametro.edu.br

Isabella Franco Silva

Discente - Centro Universitário Fametro - Unifametro

Isabella.silva01@aluno.unifametro.edu.br

Ana Patrícia Pacifico

Discente - Centro Universitário Fametro - Unifametro

ana.chagas@aluno.unifametro.edu.br

Amanda Livia de Lima Cavalcante

Docente - Centro Universitário Fametro - Unifametro

amanda.cavalcante@professor.unifametro.edu.br

Área Temática: Saúde Mental e o processo de Adoecimento no Trabalho

Área de Conhecimento: Ciências da Saúde

Encontro Científico: XIII Encontro de Iniciação à Pesquisa

Introdução: Este resumo simples se caracteriza como um recorte das práticas integrativas IV, cuja a ementa se caracterizou pela aplicação do projeto de intervenção que foi construído na disciplina de práticas integrativas III, no período de 2024, e que tem como tema central a importância da comunicação não violenta no ambiente de trabalho. A comunicação não violenta (CNV) é uma abordagem que busca promover interações mais empáticas e respeitosas. Ao substituir a agressividade e o julgamento por expressões de necessidades e sentimentos, a CNV facilita a construção de relacionamentos saudáveis e produtivos. Este resumo aborda a importância desta prática no ambiente de trabalho. **Objetivo:** Discutir sobre a Comunicação Não-Violenta e seu papel para a inclusão no ambiente de trabalho. **Metodologia:** O presente trabalho se caracteriza como uma pesquisa de revisão de literatura. Os trabalhos de revisão são definidos como estudos que analisam a produção bibliográfica em determinada área temática, dentro de um recorte de tempo, fornecendo uma visão geral ou um relatório do estado-da-arte

sobre um tópico específico, evidenciando novas ideias, métodos, subtemas que têm recebido maior ou menor ênfase na literatura selecionada. A pesquisa foi realizada na plataforma Google acadêmico, a partir de palavras chaves como “Comunicação não violenta”, “Inclusão no trabalho”, “Psicologia do trabalho”. Associados aos artigos usamos como base para articulações teóricas o livro do autor da CNV, Marshall Rosenberg, tendo em vista que o problema de pesquisa deste trabalho se inscreve diretamente nas discussões elaboradas pelo autor acerca do tema. **Resultados e Discussão:** A inclusão no ambiente de trabalho está diretamente associada ao bem-estar psicológico dos colaboradores e à redução de conflitos interpessoais. Nesse sentido, a psicologia pode auxiliar na identificação de barreiras psicossociais que impedem a verdadeira inclusão no ambiente corporativo. Estas barreiras incluem preconceitos inconscientes, discriminação e a falta de empatia entre os membros da equipe. Ao integrar a Comunicação Não Violenta, a psicologia fornece um arcabouço para entender melhor essas dinâmicas e criar estratégias mais eficazes de inclusão. Ao promover a empatia, o respeito e o entendimento mútuo, essas práticas contribuem para a criação de ambientes mais saudáveis, produtivos e justos. A implementação da CNV no ambiente corporativo não é apenas uma estratégia de comunicação; é uma mudança cultural que pode transformar a dinâmica de um espaço laboral. Ao promover uma cultura de empatia e respeito, a CNV pode ser um agente de mudança poderoso dentro do contexto organizacional, promovendo, portanto, a prática da boa comunicação afim de melhorar a sociabilidade entre as pessoas, buscando promover conexão para evitar conflitos e tornar um ambiente pacífico, proporcionando um local de trabalho mais seguro e acolhedor para seus colaboradores assim como também para a sua vida pessoal. **Considerações finais:** Diante do que foi expresso, a CNV visa promover interações empáticas e respeitadas, modificando julgamentos e agressividades por expressões de necessidades e sentimentos, facilitando a construção de relacionamentos saudáveis, bem como identificar barreiras psicossociais que dificultam a inclusão no ambiente corporativo. Assim, a implementação desta se faz como uma mudança cultural, promovendo ambientes mais justos, seguros e acolhedores.

Palavras-chave: Comunicação Não Violenta; Inclusão no trabalho; Ambiente de trabalho.

Referências:

BONTEMPO, A; COHEN, A. **Comunicação não violenta no local de trabalho:** melhorando a colaboração e reduzindo conflitos. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta :** técnica para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. Tradução Mário Vilela. São Paulo: Ágora, 2006.

FRAGA, Vanessa de S. **Governança e Políticas Públicas:** organizações públicas e comunicação não violenta junto aos stakeholders internos. Braga, 2018.

JOB, F. P. P. **Resiliência na organização:** estudo de caso da medição e avaliação da resiliência de indivíduos em uma organização industrial. Revista da Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba, v. 5, n. 1, p. 33-42, 2003.