

Anais
**II Congresso Nacional
de Ciência e Educação**
20 a 24 de setembro de 2021



Educação e humanização do saber
A arte de tecer afetos



FACULDADE
CATÓLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

II Congresso Nacional
de Ciência e Educação



ANAIS
II CONGRESSO NACIONAL DE CIÊNCIA E EDUCAÇÃO

EDUCAÇÃO E HUMANIZAÇÃO DO SABER
A arte de tecer afetos



FACULDADE
CATÓLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE



FACULDADE
CATÓLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

Anais
II Congresso Nacional
de Ciência e Educação



Editora Chefe: Karidja Kalliany Carlos de Freitas Moura
Projeto Gráfico/ Designer: Antônio Laurindo de Holanda Paiva Filho
Diagramação e Editoração: Luciana Fernandes Queiroz Amorim.
Publicação: Faculdade Católica do Rio Grande do Norte.

FCRN, Faculdade Católica do Rio Grande do Norte
Praça Dom João Costa, 511 - Bairro Santo Antônio.
Mossoró/RN | CEP 59.611-120
(84) 3318-7648
E-mail: extencao@catolicadorn.com.br
Site: www.catolicadorn.com.br

Catálogo da Publicação na Fonte
Biblioteca Dom Mariano Manzana

C749a

Congresso Nacional de Ciência e Educação (2.º : 2021 : Mossoró, RN).

Anais [recurso eletrônico] / 2º Congresso Nacional de Ciência e Educação: Educação e Humanização do Saber : a arte de tecer afetos / Organização: Karidja Kalliany Carlos de Freitas Moura [et al.]. – Dados eletrônicos (1 arquivo : PDF). Mossoró, RN : FCRN, 2021.

Evento realizados entre os dias 20 a 24 de setembro de 2021.

1. Humanização - Evento 2. Pesquisa Científica – Evento. I. Moura, Karidja Kalliany Carlos de Freitas. II. Faculdade Católica do Rio Grande do Norte.

Bibliotecária: Adriana de L. Teixeira CRB 15/0550

Os conteúdos e as opiniões externadas nesta obra são de responsabilidade exclusiva dos autores.

Todos os direitos de publicação e divulgação em língua portuguesa estão reservados à FCRN

- Faculdade Católica do Rio Grande do Norte e aos organizadores da obra



APRESENTAÇÃO DO EVENTO

O II CONCED – CONGRESSO NACIONAL DE CIÊNCIA E EDUCAÇÃO ocorreu no período de 20 a 24 de setembro de 2021 e teve como temática central “Educação e humanização do saber: a arte de tecer afetos”. A temática central ressaltou a educação como processo de humanização em busca de transformar o homem a partir da apropriação de conhecimentos científicos, com o intuito de perpetuar tais conhecimentos por gerações, a fim de que conheçam técnicas e se apropriem para conduzir cultura e fazer história, no espaço e no tempo em que se vive dentro da comunidade, de maneira afetiva.

O II CONCED com enfoque na iniciação científica, confirma o nosso desejo de diálogo com outros saberes, considerando que o diálogo é o caminho mais viável para os processos de autoafirmação e reconhecimento das diferenças, elementos essenciais para a convivência em um mundo cada vez mais plural.

A Faculdade Católica do Rio Grande do Norte, através do citado evento, reuniu “VÁRIOS SABERES” na perspectiva de expandir horizontes e aprimorar discussões sobre diversos temas, propondo expor estudos interdisciplinares de estudantes, professores, pesquisadores e profissionais por todo Brasil e para todos.

Comissão Científica



ENTIDADE ORGANIZADORA

A Associação Santa Teresinha de Mossoró, por força dos seus Estatutos, desenvolve atividades educacionais nos diferentes tipos e níveis do ensino. Atua no Estado do Rio Grande do Norte, na cidade de Mossoró, onde mantém sua sede e matriz.

No ano de 2002, a sua Direção após ouvir aos anseios da comunidade e vislumbrando as demandas sociais, decidiu criar uma Instituição de Ensino Superior, a qual recebe o nome de Faculdade Diocesana de Mossoró, oferecendo inicialmente cursos voltados para a formação humana e social. No dia 11 de fevereiro de 2019 o nome da mantida foi alterado para Faculdade Católica do Rio Grande do Norte.

Diante desse contexto, a instituição se insere entre os estabelecimentos de ensino superior regidos pela legislação educacional vigente no Brasil, e iniciou sua trajetória assumindo-se como lugar onde o ensino, a pesquisa e a extensão coabitam em um processo vivo de mútuas influências.

A Faculdade Católica do Rio Grande do Norte busca contribuir com a promoção do bem comum, pelo desenvolvimento das ciências, das letras e das artes, pela difusão e preservação da cultura e pelo domínio e cultivo do saber humano em suas diversas áreas.

Para que isto aconteça, deseja:

- a) Formar profissionais em diferentes áreas do conhecimento humano, contribuindo para a sua educação contínua;
- b) Estimular, no processo de formação profissional, o desenvolvimento de uma postura ética, empreendedora e crítica;
- c) Primar por uma permanente atualização do projeto pedagógico de seus cursos em consonância com a dinâmica das exigências e necessidades do mercado de trabalho;
- d) Estimular a realização da pesquisa científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e à solução de problemas sociais, econômicos e educacionais;
- e) Estabelecer uma interação com a comunidade, pelo exercício das funções básicas de ensino, pesquisa e extensão;
- f) Promover e preservar manifestações artístico-culturais e técnico-científicas;
- g) Difundir resultados da pesquisa e da criação cultural;
- h) Estimular e possibilitar o acesso permanente às novas tecnologias da informação para todos os segmentos da comunidade acadêmica;



Anais
II Congresso Nacional
de Ciência e Educação



- i) Contribuir para o desenvolvimento sustentável dos municípios do Rio Grande do Norte. Estes parâmetros e norteadores de ações servirão para avaliar resultados e desempenhos, assegurar unanimidade de propósitos, proporcionar uma base para alocação de recursos, estabelecer o clima organizacional, servir como ponto focal para os indivíduos se identificarem com os propósitos da organização e para deter aqueles que com estes não se coadunam. Ciente de sua missão, empenhada na concretização da visão a que se propõe e ancorada nos valores e objetivos que a fundamentam, a Faculdade Católica do Rio Grande do Norte cumpri seu compromisso com o aluno, e sobretudo, com a sociedade a qual se acha inserida.



FACULDADE
CATÓLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

Anais
II Congresso Nacional
de Ciência e Educação



ORGANIZAÇÃO

O II Congresso Nacional de Ciência e Educação foi organizado pela direção e coordenação de Pesquisa e Extensão da FCRN - Faculdade Católica do Rio Grande do Norte. A FCRN é uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos, reconhecida local e regionalmente pela credibilidade de seu ensino, no respeito aos valores humano e cristãos, em vista de contribuir positivamente, de modo particular, para a sociedade e a cultura, local e regional.



Anais
II Congresso Nacional
de Ciência e Educação



PÚBLICO - ALVO

O II Congresso Nacional de Ciência e Educação destina-se a Professores, Pesquisadores, Alunos de Graduação e Pós-Graduação das áreas de Administração, Ciências Contábeis, Educação, Fisioterapia, Psicologia, Teologia, Filosofia, Direito, Ciências da Religião e outras áreas afins, em âmbito local e regional, e aos leigos e leigas interessados em refletir e aprofundar o tema central que é proposto.



GESTÃO HUMANIZADA NAS EMPRESAS COMO ESTRATÉGIA DE MELHORIA NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Ana Caroline Moreira Alves Nascimento¹

Larissa Sousa da Mota²

Thayny Dayany de Oliveira Viana³

Adriana Martins de Oliveira⁴

1 INTRODUÇÃO

Humanização é um assunto bastante discutido nas gestões atuais, pois são notórios os pontos favoráveis que se conseguem na interação entre funcionários e gestores ajudando no desenvolvimento da organização. Humanizar diz respeito a valores, técnicas, comportamento e ações que ajudam no processo de relações entre as pessoas enquanto seres humanos. França (2019) aborda a humanização como pressuposto motivacional para a concretização de atividades produtivas, resultados positivos e eficazes nas organizações, promovendo o desenvolvimento dos processos internos e a otimização das inter-relações estabelecidas entre as organizações e a comunidade, para o atendimento de suas demandas.

Desta forma, é possível ensaiar a humanização como prática em diferentes processos organizacionais, uma vez que a dinamicidade e abrangência desta concepção não limitam as contribuições apenas às instituições educacionais e de saúde. Isso é visível ao observar diferentes estudos que traçaram bases sobre a humanização em diferentes perspectivas, os quais possibilitam apreender formas otimizadas de produzir a socialização e as interações entre agentes sociais em diferentes épocas, capazes de fomentar *insights* para a humanização (GLASS, 2013).

¹ Graduanda em Administração na Faculdade Católica do Rio Grande do Norte. E-mail: carolalves95@outlook.com

² Graduanda em Administração na Faculdade Católica do Rio Grande do Norte. E-mail: larissasousamota@hotmail.com

³ Graduanda em Administração na Faculdade Católica do Rio Grande do Norte. E-mail: tayny-dayany@hotmail.com

⁴ Doutora em Administração pela PUC-PR. Docente da UERN e Faculdade Católica do RN. E-mail: adrianamartins@uern.br



A partir desta abordagem, torna-se relevante que a humanização enquanto tema central de discussão se torne prioridade nas organizações, sendo promovida em todos os seus espaços sociais. Diante desses fatos, este estudo buscou responder à seguinte questão: quais os principais benefícios que a gestão humanizada pode trazer para os colaboradores e o ambiente de trabalho? Assim, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar benefícios de uma gestão humanizada para colaboradores e ambiente de trabalho.

Este estudo contribui ao fomentar o debate na gestão humanizada de empresas, o que pode levar a um melhor desenvolvimento organizacional, objetivando diminuir a insatisfação dos colaboradores que afetam o desempenho e o progresso das organizações.

2 MÉTODO

Esta pesquisa tem como procedimento metodológico uma revisão narrativa da literatura que buscou obter uma visão abrangente de publicações em livros, artigos, dissertações e trabalhos de conclusão de curso sobre a humanização em organizações. Uma revisão resume, em termos narrativos, a literatura de pesquisas científicas. A busca se restringiu a publicações nacionais nas seguintes bases de dados: SciELO, Periódicos Capes e Google Acadêmico. Na seleção do material não houve restrição quando ao período de publicação.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A humanização das organizações como uma realidade ainda em construção implica a evolução do homem tentando aperfeiçoar suas aptidões através das suas interações, promovendo melhor relação entre as pessoas, utilizando recursos e instrumentos como forma de benefício.

Administrar pessoas era considerado por muitos uma tarefa difícil e visto como uma despesa. Atualmente continua entendida como tarefa difícil, porém, é considerada um investimento, tendo em vista os muitos benefícios que traz para a empresa, fazendo com que o colaborador trabalhe melhor pois estão satisfeitos, motivados e com uma melhor qualidade de vida no trabalho, conforme afirma Paula e Nogueira (2016). Na visão de Silva, Castro e Pinheiro (2019) a evolução de décadas na gestão brasileira mostra que os processos antigamente se mostram ineficientes comparados aos processos atuais, uma vez que as necessidades dos colaboradores estão se tornando cada vez mais prioridade ao passar do tempo.



As emoções já comprovaram ser relevantes no comportamento organizacional, na eficácia, atitudes, motivação, melhora no desempenho do colaborador, tornando assim, uma opção que não pode ser ignorada. Tendo em vista que o crescimento das organizações está relacionado com o crescimento dos seus colaboradores, as estratégias da gestão de pessoas têm adotado práticas de liderança humanizada.

O líder é o indivíduo que conduz sua equipe a gerar benefícios dentro da empresa. Dessa forma, a liderança influencia essas pessoas fazendo com que elas contribuam com vontade e motivação em busca dos objetivos da mesma e do ambiente em que estão inseridos tendo como papel principal o desenvolvimento de melhorias. Em uma liderança humanizada, um líder influencia diretamente na forma comportamental das pessoas, tanto a nível organizacional quanto no nível de humano total, mostrando empatia e o poder das decisões coletivas. O grupo busca a realização e mostra total desempenho ao trabalho.

Com este propósito, tem-se a gestão humanizada constituída cada vez mais como diferencial valorativo e competitivo para as organizações, ao mesmo tempo em que alguns de seus pressupostos apresentam semelhanças com determinados objetivos e princípios cooperativistas – com foco na observação, liderança integral, estar presente, escuta empática, *feedback*, visão sistêmica, formação de equipes, planejamento, espiritualidade, gratidão e legado para a humanidade (FRANÇA, 2019).

Uma atitude muito ligada à humanização é a motivação. Maximiano (2017) explica que a palavra motivação vem do latim *movere*, ou seja, que move as pessoas a realizar uma determinada ação trazendo assim uma reação. Silva, Ribeiro e Vargas (2018) confirmam que a motivação é imprescindível para os funcionários de uma empresa, pois serve como base para que se tenha um bom desempenho no desenvolvimento organizacional.

Maximiano (2017) afirma que a motivação vem de dentro de cada pessoa, onde através dela é que se sentem necessidades e ocorre o desenvolvimento de habilidades e talentos. A motivação interna é um fator psicológico e que reflete diretamente no meio à qual se está inserido. Dessa forma a organização tem o poder de influenciar os colaboradores a usar essa força para o crescimento organizacional. O autor ainda apresenta a teoria de McGregor, onde ele aponta duas visões diferentes, uma negativa que lhe deu o nome de teoria X, e a outra positiva com nome de teoria Y. Na teoria X Gregor afirma que os funcionários são descompromissados e desmotivados com o trabalho. Na teoria Y os funcionários gostam de trabalhar são responsáveis, criativos e motivados.



Como aborda Robbins e Judge (2020) a teoria dos dois fatores foi desenvolvida para descrever o comportamento das pessoas nas organizações. Eles definem esses dois fatores por higiênicos e os motivacionais. O fator higiênico é um fator não motivacional e que promove a insatisfação ele é extrínseco, nesse fator abrange o clima organizacional o salário e as condições onde é desenvolvido o trabalho. Já o fator motivacional ele é intrínseco e traz a satisfação dos colaboradores por meio do reconhecimento, das realizações e comprometimento das tarefas prestadas.

Sendo assim observa-se Ribeiro e Tobias (2017) que através das teorias apresentadas, a motivação é um fator de suma importância para as organizações, pois melhora a capacidade dos líderes junto aos funcionários e conseqüentemente gera colaboradores satisfeitos e motivados, formando assim um clima organizacional favorável.

No cenário mundial cada vez mais tecnológico, entende-se que as pessoas são o diferencial de todos os capitais que uma empresa pode ter. Sem o capital humano não haveria vantagens no meio competitivo, pois as pessoas são o principal intermediário na garantia da competitividade. Mourin (2019) afirma que o conhecimento passou a ser diferencial nas organizações, e a importância do entendimento numa visão macro da nova tendência corporativa direcionada para gestão de pessoas e qualidade é cada vez mais comum dentro das organizações. O fator humano é visto como fator competitivo no mercado.

Dessa forma, entende-se que a humanização no âmbito organizacional é um dos fatores imprescindíveis para o clima da empresa, pois fica evidente que são as pessoas, ou seja, os colaboradores que compõem a organização e por isso são “peças principais”. Assim, quanto mais os gestores reconhecem o devido valor dos funcionários, maior o engajamento dos mesmos e assim a organização poderá obter resultados mais favoráveis.

Pessoas mais saudáveis psicologicamente e fisicamente em um ambiente de bem estar, que traz segurança e estabilidade, produzem mais, são mais criativos, trazendo benefícios às empresas, então, a importância da valorização do capital humano é primordial. De forma geral, a literature vem apontando que a humanização é imprescindível em todos os setores, desde o menor ao maior cargo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS



A humanização vem se mostrando ser mais benéfica para as organizações, no entanto, o fator humano ainda está em segundo plano em muitas empresas. Esta pesquisa teve o intuito de colaborar com a discussão sobre a necessidade de humanização nas empresas, no atual contexto organizacional.

Considera-se então que a gestão humanizada no ambiente organizacional torna-se um fator indispensável para um bom relacionamento entre funcionários e gestores, como também um viés para estimular a motivação entre eles. Por meio deste modelo de gestão, é possível criar um clima organizacional favorável, refletindo assim no bem coletivo da empresa.

Este estudo demonstrou que a gestão humanizada é primordial para o bom relacionamento e desenvolvimento organizacional, capaz de transformar a mesma em um diferencial no mercado de trabalho. Não existe conclusões, mas abre possibilidades para essas discussões, considerado que pessoas e organizações são peças chaves.

REFERÊNCIAS

FRANÇA, A. **Gestão humanizada: liderança e resultados organizacionais**. 3. ed. Belo Horizonte: Ramallete, 2019.

GLASS, R. D. Revisitando os fundamentos da educação para a libertação: o legado de Paulo Freire. Porto Alegre: **Educação & realidade**, v. 38, n. 3, p. 831-851, 2013.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MOURIN, S. **Mundo Moderno Corporativo: Gestão de Pessoas X Qualidade**. 2019. Disponível em: <https://www.ibe.edu.br/qualidade-x-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 15 ago. 2021.

PAULA, V. V.; NOGUEIRA, G. M. A importância da área da gestão de pessoas, para o sucesso da organização de pessoas, *In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO*, 14; *INOVARSE*, 3; *RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADA*. Anais eletrônicos [...], 2016. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf . Acesso em: 12 ago. 2021

RIBEIRO, P. D; TOBIAS, E. C. da. Qualidade de vida em prol da motivação organizacional. **Revista H- Tec Humanidades e Tecnologias**, v. 1, n, 1, p. 6-203, 2017.

ROBBINS, S. P; JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional**. 18. ed. Pearson Universidades, 2020.



FACULDADE
CATÓLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

Anais
II Congresso Nacional
de Ciência e Educação



SILVA, M. J. A. da; RIBEIRO, A. A. G; VARGAS. E. C. Liderança x Motivação: Influência e Reflexos. Revista **Conbrad**, v.3 n. 1, p. 102-117, -2018.



FACULDADE
CATÓLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

