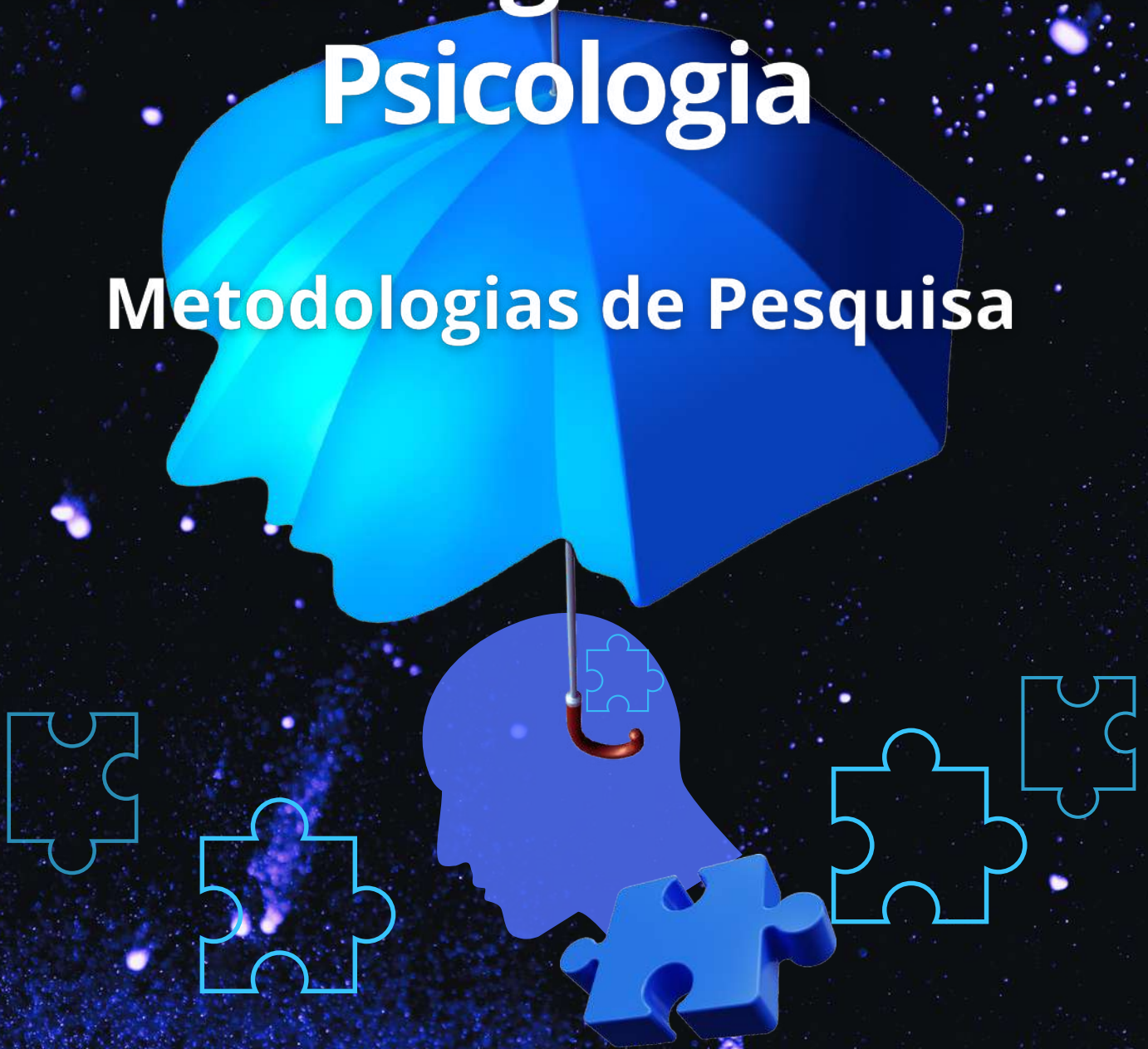


Mary Neuza Dias Galdino  
Valéria Marques de Oliveira

# Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais Psicologia

## Metodologias de Pesquisa



Instituto de Ciência, Tecnologia e  
de Inovação Sustentável Global

Mary Neuza Dias Galdino  
Valéria Marques de Oliveira

# **Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais Psicologia**

## **Metodologias de Pesquisa**



Editora:



Instituto de Ciência, Tecnologia e  
de Inovação Sustentável Global



## Créditos

Autores: Mary Neuza Dias Galdino e Valéria Marques de Oliveira

Produção: ICT Sustentável Global

Imagens: Canva

Todos os direitos reservados

Copyright© 2023, ICT Sustentável Global

Proibida cópia, distribuição e incorporação de códigos sem prévia autorização.

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

G149c Galdino, Mary Neuza Dias.

Tópicos especiais em estudos organizacionais psicologia: metodologia de pesquisa / Mary Neuza Dias Galdino; Valéria Marques de Oliveira. – Rio de Janeiro: Instituto de Ciência, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global, 2023.  
128 f. : il. : Color ; 30 cm.

ISBN: 978-65-00-66721-9

1. Psicologia – Estudo e Ensino. 2. Estudos Organizacionais em Psicologia. 3. Metodologia de Pesquisa. I. Oliveira, Valéria Marques. III. Título.

CDD 150.7

Ficha Catalográfica elaborada por Anna Karla S. da Silva (CRB7/6298)



Instituto de Ciência, Tecnologia e de  
Inovação Sustentável Global

2023

## *Sobre as autoras:*



*Profa. Ma.*

*Mary Neuza Dias Galdino*

Doutoranda em Psicologia - UFRRJ (RJ), Mestre em Avaliação - Fundação Cesgranrio (RJ). Especialista em Transformação Digital na Educação - IGTI (MG). Especialista em Planejamento, Implementação e Gestão da Educação a Distância - UFF/Lante (RJ). Especialista em Administração Escolar - UCAM (RJ). Graduada em Pedagogia - FEFIS (RJ). Diretora Vice-Presidente do Instituto de Ciência, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global. Avaliadora do MEC/INEP e MEC/SERES. Docente da Faculdade Cesgranrio.

<http://lattes.cnpq.br/2222534280691763>

<https://orcid.org/0000-0002-5742-0079>



*Profa. Dra*

*Valéria Marques de  
Oliveira*

Pós-Doutorado em Educação - UERJ (RJ). Doutorado em Psicologia - UFRJ (RJ). Mestrado em Educação - UERJ (RJ). Especializações em Educação a Distância - UNB (DF), Educação Especial - UNIRIO (RJ), Psicopedagogia - UERJ (RJ), Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - FSJT (RJ). Graduação em Psicologia - UERJ (RJ) e em Pedagogia - Instituto Isabel (RJ). Docente da Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRRJ. Pesquisadora do Instituto de Ciência, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global. Avaliadora do MEC/INEP.

<http://lattes.cnpq.br/5123633584695574>

<https://orcid.org/0000-0003-4821-123X>

## Sumário

APRESENTAÇÃO	6
INTRODUÇÃO	8
1 PERCEPÇÃO DE GESTORES QUANTO AO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS	9
2 NARRATIVAS FICCIONAIS UMA POSSIBILIDADE DE METODOLOGIA PARA ESTUDOS SOBRE DROGAS NO COTIDIANO ESCOLAR	37
3 INTERVENÇÕES ASSISTIDAS POR EQUINOS	43
4 SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE: A METODOLOGIA COMO ESTRATÉGIA ÀS PESQUISAS	52
5 GRUPO DE INVESTIGAÇÃO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO RUMO AO BICENTENÁRIO	62
6 QUALIDADE DE VIDA: UMA LENTE DE PESQUISA PARA O MUNDO DO TRABALHO	65

7 AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E ENSINO E APRENDIZAGEM NA CULTURA ORGANIZACIONAL MILITAR: UM OLHAR FLUIDO SOBRE OS VALORES NA CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO	69
8 PESQUISA NARRATIVA E A PROPOSTA DA ANÁLISE NARRATIVA DIALÓGICA EMANCIPATÓRIA (ANDE)	76
9 CONSTRUÇÃO DE ESCALA PARA IDENTIFICAR OS TIPOS DE ANSIEDADES QUE COMPÕEM OS OBSTÁCULOS EPISTEMOFÍLICOS	94
10 ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA	99
11 APROXIMAÇÃO DA ANÁLISE NARRATIVA DIALÓGICA EMANCIPATÓRIA ÀS INSTRUÇÕES AO SÓCIA: PROPOSTA DE DIALOGIA ENTRE OS MÉTODOS PARA INVESTIGAÇÕES NO CAMPO ORGANIZACIONAL	112
12 CONSIDERAÇÕES FINAIS	125



## Apresentação

Esta obra é fruto de reflexões no âmbito da Unidade Curricular eletiva Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia - PPGPSI, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. Os temas apresentados perpassam pela psicologia nos estudos organizacionais, numa perspectiva contemporânea, e a metodologia utilizada nesses estudos.

Durante o período de realização da Unidade Curricular o Programa recebeu diferentes pesquisadores que mostraram o seu objeto de estudo e a metodologia utilizada, com foco na técnica, no método específico, no desenho como um todo da pesquisa, ou mesmo na sua regulação.

A Unidade Curricular Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais, do PPGPSI da UFRRJ, no período de outubro de 2022 a fevereiro de 2023, reuniu pesquisadores de diferentes partes do mundo, membros do Grupo de Trabalho 95 da ANPEPP: Intervenções Psicossociais, Emancipação e Saúde em Contextos Organizacionais, que possibilitaram um rico diálogo a partir dos distintos, mas, complexos contextos das temáticas e cenários da investigação.

Os encontros com os pesquisadores não esgotaram as temáticas abordadas e incentivaram o exercício dialético e as práticas investigativas pelos docentes e discentes do Programa, na perspectiva da capacidade crítica, criativa e inovadora do ser humano, num processo de interação, de pensar e desenvolver alternativas para as complexas demandas da sociedade em contínua transformação.

Mary Neuza Dias Galdino  
Valéria Marques de Oliveira





## Introdução

A Unidade Curricular Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais apresentou e discutiu práticas de pesquisa contemporâneas na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com a participação de professores pesquisadores da área, membros do Grupo de Trabalho 95 Intervenções Psicossociais, Emancipação e Saúde em Contextos Organizacionais da ANPEPP discutindo sobre práticas de pesquisa na área articulando com o tema: Movimento emancipatório e de saúde no mundo organizacional e do trabalho no cenário pandêmico/pós-pandêmico multicultural: descobertas e (re)invenções no cotidiano.

1

# **PERCEPÇÃO DE GESTORES QUANTO AO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS**







## **1 PERCEPÇÃO DE GESTORES QUANTO AO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS**

Em sua conferência, a Dra. Hérica Landi de Brito apresentou um recorte da sua pesquisa intitulada Percepção de gestores quanto ao alinhamento estratégico de gestão de pessoas realizada em 2021, com foco nos resultados das expectativas em torno dos processos de uma grande gestão de pessoas.

A Dra. Hérica Landi delimita o conceito de “gestão de pessoas” fundamentado em Gondim, Souza e Peixoto (2013), a partir do pressuposto de que as organizações possuem expectativas de como as pessoas devam se relacionar ou se comportar nos ambientes de trabalho. E, essas expectativas abrangem possibilidades, inclusive, de vínculos do indivíduo com as organizações e com o mundo do trabalho. Essas expectativas também compõem e instituem elementos que constituirão as diretrizes gerais para a política de gestão de grupos e indivíduos num determinado contexto organizacional, conseqüentemente, para um modelo de gestão de pessoas adotado naquela organização específica.

Nesse sentido, Landi de Brito (2021) adotou a definição de que o modelo de gestão de pessoas constitui um conjunto de concepções, que de modo articulado e coerente caracteriza uma forma de pensar e agir de uma organização com relação aos seus membros. E, dessa forma, se refere a maneira como cada instituição organiza-se para gerenciar e para orientar o comportamento humano no seu contexto (FICHER, 2002; GONDIM et al., 2013, MASCARENHAS; KIRSCHBAUM, 2008; ZANELLI; BASTOS, 2004).



De modo geral, os modelos de gestão de pessoas são estruturados por duas definições, que dependendo da estrutura organizacional aparecem de maneira mais ou menos formalizadas:

- a) as políticas gestão de pessoas, enquanto representação declarada da empresa, sejam seus princípios e diretrizes estabelecidos e que orientam as decisões da empresa a curto, médio e longo prazo, e
- b) as práticas de gestão de pessoas, que correspondem às ações que de fato são operacionalizadas, ou seja, são as ações concretizam a operacionalização das políticas gestão de pessoas com a adoção de procedimentos e técnicas utilizadas na implantação das definições que foram estabelecidas no âmbito das políticas.

Nesse sentido, o modelo de gestão de pessoas segue conjunto de políticas e práticas que revelam a estratégia usada para organizar a ação individual e coletiva de forma congruente com seus objetivos e sua missão. O domínio de práticas de gestão de pessoas, apoiadas em concepções e políticas gerais definem a forma que a organização busca captar, integrar, avaliar, desenvolver e reter os membros de uma organização (ZANELLI; BASTOS, 2004).

A gestão de pessoas nas organizações assume papel estratégico quando contribui para a obtenção de melhores resultados organizacionais. Um dos princípios do modelo estratégico de gestão de pessoas é o de que as políticas e práticas de Gestão de Pessoas apenas impactam o desempenho da organização se estiverem intrinsecamente alinhadas aos objetivos e estratégia global da mesma. (GONDIM et al., 2013).

Nessa perspectiva, Mascarenhas (2008); Moreira (2010); Silva, Costa & Albuquerque, (2009); Silveira (2004); Wei (2006); e Wright & McMahan (1992) observam como possíveis formas de alinhamento estratégico:

O alinhamento externo ou vertical que se refere ao ajuste entre as políticas e práticas estratégicas de gestão de pessoas e os processos estratégicos organizacionais - desde as diretrizes básicas e planos estratégicos até a implementação e avaliação da execução estratégica e sua convergência para os objetivos organizacionais.

O alinhamento interno ou horizontal que se refere à consistência interna do modelo de gestão de pessoas, o que implica a articulação e coerência entre as estratégias, políticas e práticas de gestão de pessoas e os diversos fatores associados às pessoas na organização, como a cultura organizacional.

Martín-Alcázar et al. (2005) definem gestão estratégica de pessoas como um conjunto integrado de estratégias, políticas e práticas por meio das quais as organizações gerenciam seu capital humano, que influencia e é influenciado pela estratégia organizacional, pelo contexto organizacional e pelo contexto socioeconômico e que apresenta uma preocupação crescente com os resultados efetivos que essa área de gestão pode trazer para o desempenho das organizações.

## 1.1 Justificativas da pesquisa

. As publicações, inclusive no Brasil, apontam para a existência de uma distância entre o discurso da ênfase na dimensão estratégica e as práticas efetivamente adotadas pelos gestores de pessoas e têm apontado que a implementação efetiva da perspectiva estratégica ainda é muito incipiente na prática, visto que os profissionais enfrentam muitos desafios para tornarem a área efetivamente engajada e influente nas decisões estratégicas da organização (BOSQUETTI; ALBUQUERQUE, 2005; CESAR; CODA; GARCIA, 2006; LACOMBE; TONELLI, 2001).

- Apesar da extensa literatura que discorre acerca da relevância de uma atuação estratégica em gestão de pessoas para os resultados organizacionais:

- Há pouca construção empírica que discorrem acerca dos processos desta integração na perspectiva de pessoas que atuam na área (MOREIRA, 2010; SILVEIRA, 2014; SILVA et al., 2009), sobretudo, como esta se percebe alinhada e contribuindo para a organização nas suas metas estratégicas (MARRAS, 2011).
- Escassez de estudos que estudam a percepção de pessoas que atuam na área acerca de como avaliam que suas práticas contribuem para a implementação de um modelo de gestão de pessoas em que exista alinhamento e os objetivos estratégicos da organização (BOSQUETTI; ALBUQUERQUE, 2005; SILVEIRA, 2014).
- No contexto brasileiro, as pesquisas também mostram o pouco desenvolvimento de uma perspectiva estratégica de gestão de pessoas.
- Além disso, poucos estudos investigaram a realidade de empresas do Centro-Oeste do país, mais especificamente, goianas no que se refere à integração entre estratégia de negócios e de gestão de pessoas.





## 1.2 Objetivo Geral

Analisar e descrever a percepção de gestores que atuam na área de pessoas acerca do alinhamento estratégico das políticas e práticas de gestão de pessoas à estratégia organizacional.

## 1.3 Objetivos específicos

- Identificar a estratégia de gestão de pessoas formulada pela organização e seus objetivos;
- Investigar a participação e contribuição da área de gestão de pessoas na formulação da estratégia empresarial;
- Compreender a relação entre estratégia de gestão de pessoas com a estratégia do negócio.

## 1.4 Método

Trata-se de uma pesquisa qualitativa (DENZIN et al., 2006), de caráter descritivo exploratório (TRIVINÕS, 1987).



## 1.5 Participantes

- 10 (dez) gestores de pessoas de organizações de pequeno e médio com uma área de gestão de pessoas estruturada.
- A definição do número de participantes será baseado no pressuposto de saturação de sentido (GASKELL, 2002).
- A amostra será intencional e por conveniência.
- Os critérios de inclusão dos participantes da pesquisa foram: atuar como gestor de pessoas, por no mínimo 6 (seis meses), em uma mesma organização, independente do ramo de atuação da empresa e da formação profissional e acadêmica deles.
- Definiu-se estudar os gestores de pessoas por ser esta importante no desenvolvimento da estratégia da organização, na medida em que cuida com mais propriedade de atrair, manter e desenvolver as competências necessárias à realização dos objetivos organizacionais (ALBUQUERQUE, 2002).



## 1.6 Instrumentos

### *Questionário geral*

(1) sociodemográficos; (2) profissionais

### *Entrevista Semiestruturada*

- Elaborada para fins do presente estudo baseada em Bianchi (2008) e Foroni (2014).
- Categorias: 1. estratégia de gestão de pessoas; 2. políticas e práticas de gestão de pessoas; e, 3. alinhamento de gestão de pessoas.
- O instrumento foi submetido à avaliação de dois profissionais da área de gestão de pessoas com experiência acadêmica e profissional para adequação de conteúdo aos propósitos de estudo.



## 1.7 Procedimentos

- Submissão e aprovação do projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer no 4.285.862).
- Convite com informação acerca da natureza e objetivos do estudo, o caráter voluntário de sua participação, o não recebimento de incentivo financeiro e sigilo de sua identidade.
- Assinatura do TCLE que formaliza a concordância em participar voluntariamente.
- As entrevistas foram realizadas individualmente gravadas, transcritas e submetidas à análise narrativa dialógica emancipatória (MARQUES; SATRIANO; SILVA, 2020).

## 1.8 Resultados e Discussão

Os resultados do presente estudo corroboram os achados da pesquisa realizada por Lacombe e Tonelli (2001) para compreender a condução das atividades da área de gestão de pessoas em cem empresas da cidade de São Paulo e que identificou que na maioria destas as estratégias, políticas e práticas de gestão de pessoas não estavam sistematicamente formuladas.



De acordo com os participantes do estudo a estratégia organizacional, enquanto formulação da missão e dos objetivos da organização bem como de políticas e planos de ação para alcançá-los (ALBUQUERQUE, 2002), também não está claramente definida o que traz implicações no processo de retroalimentação contínua de informações no processo de integração da estratégia de gestão à estratégia da empresa.

O desconhecimento quanto aos planos e objetivos estratégicos da empresa é colocado como um fator que impacta o desdobramento do referencial estratégico da organização para a área de gestão de pessoas, sobretudo, para a atuação da mesma em nível tático.

De acordo com os participantes apesar da ausência de diretrizes estratégicas organizacionais e de gestão de pessoas formalmente definidas, a área possui estratégias informais estabelecidas no âmbito desta área, mas que não foram construídas a partir do referencial estratégico da organização.

A análise narrativa dialógica do relato dos mesmos revelou que a menção a estas estratégias restringiu à descrição de procedimentos operacionais definidos a partir de necessidades práticas do próprio setor para viabilizar as atividades desenvolvidas pelo mesmo e não a um conjunto integrado de ações que permitem à organização atingir seus objetivos.

A maioria das participantes considera que a área participa do processo de planejamento empresarial na medida em que são incluídos nas reuniões estratégicas organizacionais envolvendo todas as áreas da organização, na direção dos achados do estudo de Bosquetti e Albuquerque (2005) em uma concessionária de energia elétrica.

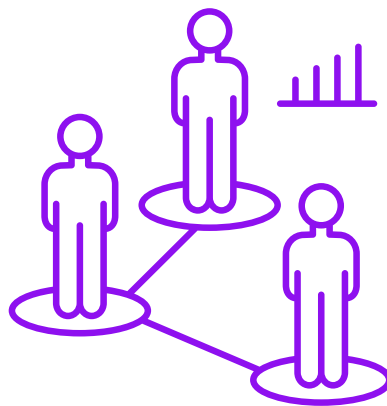
Todavia, a análise narrativa dialógica dos participantes indicou que tal processo participativo restringe-se a um alinhamento da execução operacional de uma estratégia corporativa.

A maioria relata que nos objetivos estratégicos da organização não há propósitos relacionados à gestão de pessoas.

Em decorrência, na direção dos resultados da pesquisa realizada Lacombe e Tonelli (2001) este estudo também identificou que a participação da área de gestão de pessoas no planejamento estratégico das organizações é mais significativa no fornecimento de informações e na execução de projetos do que propriamente de formulação de políticas, que se desdobrarão em articulações de ações estratégicas e planos de intervenção técnica.

A maioria das participantes informou ainda que o sistema de avaliação de desempenho da área de gestão de pessoas da empresa na qual são gestores não possuem objetivos definidos a partir da formulação estratégica da organização e não são considerados em decisões estratégicas globais ou na análise dos resultados da empresa assim como não são incluídos como parte da formulação estratégica.

Estes, por sua vez, são compostos por indicadores estabelecidos pela própria área apenas para acompanhamento interno das suas atividades técnico-operacionais.



Becker, Huselid e Ulrich (2001) destacam que a mensuração dos resultados de gestão de pessoas a partir das medidas relacionadas às atividades funcionais desenvolvidas pela área, como tempo de contratação ou horas de treinamento, oferece pouca contribuição para o processo de formulação da estratégia porque não traduz a relevância da área sobre o desempenho da empresa e o quanto a área pode agregar valor à organização.

Do relato dos participantes da pesquisa, pode-se depreender que, apesar do reconhecimento estratégico da área de gestão de pessoas para as organizações, na prática observa-se que predomina uma atuação caracterizada pela abordagem operacional do trabalho com foco na resolução de problemas funcionais burocráticas e administrativas do cotidiano na medida em que não se observa um redirecionamento da sua atuação em gestão de pessoas a partir das demandas e prioridades estratégicas da organização definidas a partir de um planejamento prévio.

Os resultados corroboram os resultados encontrados por Cesar et al. (2006) que analisaram o papel estratégico da área de gestão de pessoas na percepção de uma amostra não probabilística de 445 gerentes e analistas de nível superior, em diferentes capitais brasileiras com concentração na cidade de São Paulo e que identificou que a área é vista com excelência em suas atividades instrumentais e operacionais, mas não consegue, na visão dos respondentes, efetuar o salto qualitativo que lhe confira um desempenho efetivamente estratégico nas organizações onde está inserida.

Os participantes não consideram que a estratégica e os objetivos de gestão de pessoas estão alinhados à estratégia e objetivos organizacionais e ainda não percebem que a área esteja efetivamente atuando de modo estratégico nos processos organizacionais em função de ausência do suporte da alta gerência. Para eles, esta perpassaria por uma mudança cultural onde a diretoria entenda que a atuação em gestão de pessoas tem um valor estratégico.



Os participantes ressaltam ainda que conseguem retorno ou aprovação da diretoria para a implementação das estratégias.

Desta forma, identificou-se por meio do relato dos participantes que a ausência de um alinhamento foi citada como um dos maiores desafios no que se refere à gestão de pessoas na organização com implicação na execução dos processos burocratizando-os e, reduzindo a aspectos operacionais.

Embora o modelo de gestão de pessoas possa ser reflexo da cultura organizacional (FICHER, 2002), a análise dos resultados do estudo indicou que uma das dificuldades dos gestores de pessoas em alinhar a área aos objetivos da organização está em evidenciar as possibilidades de contribuição da área aos resultados organizacionais para a alta administração para que essa possa apoiá-los nos processos de alinhamento estratégico.

Apesar dos gestores estarem cientes das limitações da sua contribuição na construção do referencial estratégico da empresa, a participação da gestão de pessoas no planejamento organizacional requer da área um posicionamento mais estratégico e abrangente de suas funções e das potencialidades das contribuições do seu próprio papel para além do operacional nos resultados organizacionais (ALBUQUERQUE, 2002; ULRICH, 1998; BECHER et al., 2001).

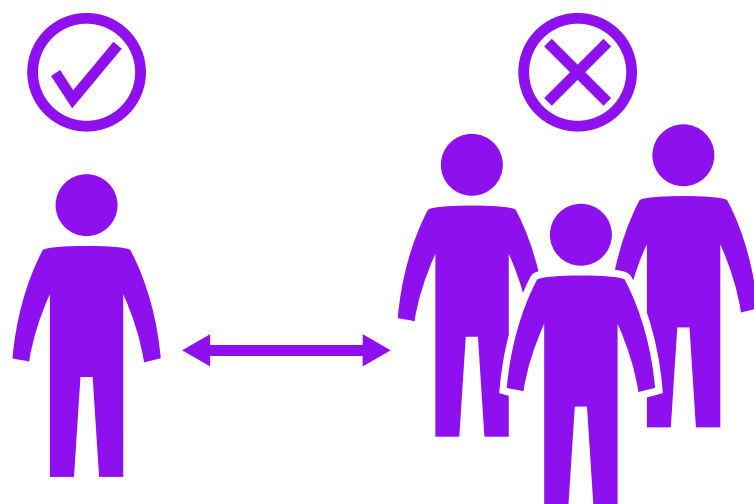
Para tal, é preciso que a área mensure e monitore seu impacto de suas ações nos resultados organizacionais que adicionem valor ao negócio. Porém o relato indica que apresentam dificuldades de implementar medidas de desempenho que sejam alinhadas aos objetivos do negócio.

Os resultados do estudo sugerem que a participação da área de gestão de pessoas no processo de formulação e implementação da estratégia corporativa ainda não está consolidada, sobretudo, pela ausência de alinhamento estratégico de gestão de pessoas com a estratégia empresarial decorrente da visão e atuação da área estar mais focada no seu papel operacional e funcional e da ausência de um sistema equilibrado de pessoas alinhados aos resultados do negócio - o que limita o impacto da função de gestão de pessoas na organização e a atuação da área enquanto agente de transformação cultural na organização em que está inserida.

Desse modo, o planejamento da área gestão de pessoas apresentado no relato dos participantes não são derivados de estratégias corporativas. Desta forma, não se identificou a concepção e implementação de um modelo de gestão de pessoas integrado aos planos estratégicos das empresas que pudesse contribuir com o desenvolvimento de competências organizacionais necessárias à realização de mudanças com impactos na organização e que agreguem valor aos resultados organizacionais.

Observa-se que predominam ações isoladas da área e processos desintegrados muitas vezes descontinuados ou sem perspectivas de evolução devido à ausência de objetivos claramente definidos alinhados ao planejamento estratégico da empresa.

Os resultados obtidos corroboram achados de outras pesquisas desenvolvidas no contexto brasileiro que também constatarem a existência de uma distância entre os desenvolvimentos teóricos relacionados à atuação de gestão de pessoas e do discurso organizacional da ênfase na dimensão estratégica e as práticas efetivamente adotadas pelos gestores de pessoas na busca de alinhamento da área aos objetivos e resultados organizacionais desembocando em uma baixa integração entre as políticas e práticas de gestão de pessoas e as estratégias organizacionais (BOSQUETTI; ALBUQUERQUE, 2005; FORONI, 2014; LACOMBI; TONELLI, 2001; MACHADO; FICHER, 2017).



De modo geral, os resultados identificaram limitações no que se refere à uma orientação macro de gestão de pessoas que a conceba a partir de uma perspectiva estratégica, mensura seus impactos sobre desempenho, direciona o exame das práticas de gestão de pessoas para o nível organizacional e que considera que a capacidade da área de gerar contribuições e impactos significativas para a definição e alcance dos objetivos organizacionais sobretudo porque os gestores da área não faz sólidas contribuições para as decisões relacionadas à estratégia do negócio, a agenda da área está menos alinhada às estratégias gerais do negócio do que às suas atividades funcionais e as ações da área de gestão de pessoas e das organizações para a implementação de mudanças de enfoque é identificada prioritariamente apenas em discurso (JACOBS, 2004; MARTÍN- ALCÁZAR et al., 2005; MASCARENHAS, 2008; WRIGHT; BOSWELL, 2002).

De acordo com Mazzarol (2003) a falta de habilidade dos proprietários para articular e comunicar sua visão do negócio aos colaboradores também cria um distanciamento entre a estratégia do negócio das pequenas empresas e sua operacionalização.

## 1.9 Considerações finais

O presente estudo contribuiu para a análise e descrição da integração entre estratégia organizacional e de gestão de pessoas segundo a perspectiva de profissionais gestores de pessoas.

Os resultados indicaram impasses para a implementação de um modelo estratégico de gestão de pessoas na medida e que identificou por meio do relato dos participantes que a atuação área não está expressivamente alinhada a partir da estratégia empresarial.

Tais achados tendem a concluir que a área ainda não é estabelecida de modo a se constituir como diferencial competitivo para a organização na medida em que carecem de apoio e serviços estratégicos para a direção da organização.





## 1.10 Limitações do estudo

As análises foram realizadas com base no relato dos gestores das organizações que podem não ser compatíveis com a realidade organizacional posto que não foram implementados procedimentos relacionados a mensuração de resultados da área de gestão de pessoas e o alinhamento das práticas de gestão de pessoas à estratégia do negócio. Wright & Boswell (2002) destacam a necessidade de avaliar as práticas reais ao invés das políticas declaradas tendo em vista que pesquisas demonstram que as políticas e práticas de gestão de pessoas frequentemente não convergem.

O presente estudo não avaliou o alinhamento interno ou horizontal, que se refere à consistência interna do modelo de gestão de pessoas, mas apenas a percepção quanto ao alinhamento vertical que se refere ao ajuste entre o modelo de gestão de pessoas e alguns fatores como a estratégia e os objetivos organizacionais.

A amostra utilizada no presente estudo foi composta por organizações localizadas em uma capital brasileira da região centro-oeste de modo que os dados não podem ser generalizados para empresas de outras regiões do país.

## 1.11 Sugestão de novos estudos

Um estudo comparativo de casos múltiplos envolvendo empresas do mesmo segmento é recomendado para investigar fatores internos e externos ao contexto organizacional que influenciam no modelo de gestão de pessoas com vias a aumentar as possibilidades de generalizações para organizações do mesmo setor.

Aplicação do modelo desenvolvido por Ulrich (1998) para comparar a percepção dos clientes da área de gestão de pessoas, ou seja, gerentes e colaboradores da organização de outras áreas, e dos gestores de pessoas acerca do papel da área no que se refere à qualidade serviços prestados pela área em seus múltiplos papéis.

Estudos longitudinais de forma a acompanhar os resultados organizacionais desta implantação com ampliação da amostra e a triangulação de informações com outros dados como o planejamento estratégico da empresa, seu contexto, segmento de atuação, estrutura e processos de gestão de pessoas nos últimos anos.



## 1.12 Conclusão

Apesar das limitações quanto ao delineamento metodológico os resultados da investigação contribuíram para fins de caráter exploratório que podem subsidiar outras pesquisas que tenham como objeto de estudo as percepções de seus trabalhadores sobre como as políticas de gestão de pessoas têm sido aplicadas e conduzidas no ambiente organizacional.

Espera-se que os resultados do presente estudo possam contribuir com o arcabouço teórico-prático relativo às políticas e práticas de gestão de pessoas ao sinalizar a relevância estratégica para as organizações das mesmas estarem integradas aos objetivos organizacionais. E que possa promover uma reflexão crítica e abrangente acerca da atuação profissional em gestão de pessoas no sentido de sinalizar limites e possibilidades de intervenções nos contextos organizacionais e do trabalho em níveis mais complexos que considerem não apenas dimensões instrumentais, mas também estratégicas para que consiga constituir enquanto agente de transformação cultural nas organizações.



## Referências

ALBUQUERQUE, L. G. (2002). Gestão Estratégica de pessoas. In: M. T. L. Fleury (Ed.). As pessoas na organização (pp. 35-50). São Paulo: Gente.

BARDIN, L. (2010). Análise de conteúdo. 5. ed. Lisboa: Edições 70.

BASTOS JUNIOR, A. F.B. & Barcellos, P. F. P. (2015). Alinhamento estratégico da área de recursos humanos: um estudo de caso. XV Mostra de iniciação científica, pós-graduação, pesquisa e extensão. Programa de pós-graduação em administração. Universidade de Caxias do Sul. pp. 1-14.

BECKER, B. E. M. A. HUSELID & D. ULRICH. (2001). Gestão Estratégica de Pessoas com "Scorecard": interligando pessoas, estratégias e performance. Rio de Janeiro: Editora Elsevier /Campus.

BIANCHI, E. M. P. G. (2008). Alinhando estratégia de negócio e gestão de pessoas para obtenção de vantagem competitiva. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

doi:10.11606/D.12.2008.tde-07102008-101426.

Recuperado em 2020-01-04, de [www.teses.usp.br](http://www.teses.usp.br).

BOSQUETTI, M. A. & Albuquerque, L. G. A. (2005). Gestão Estratégica de Pessoas: Visão do RH x Visão dos Clientes. Enampad.

CESAR, A. M. R. V.; CODA, R.; GARCIA, M. N. (2006). Um novo RH? – avaliando a atuação e o papel da área de RH em organizações brasileiras. Facef Pesquisa, 9(2), 151-165.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. Cadernos EBAPE.BR, 16(2), 250-263

DENZIN, K. N. & LINCOLN, Y. S.; e colaboradores (2006). O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed.

FORONI P. G. (2014). Gestão Estratégica de Pessoas: Um Estudo de Caso Sobre Alinhamento Estratégico. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, SP.

FICHER, A. L. (2002). Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: M. T. L. Fleury (Ed.). As pessoas na organização (pp. 11-34). São Paulo: Gente.

GASKELL, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: G. Gaskell & M. W. Bauer (Eds.). Pesquisa Qualitativa com Texto, imagem e Som: um manual prático. (pp. 64-89). Trad. P. Guareshi. Petrópolis: Vozes.

GONDIM, S. M. G.; SOUZA, J. J. & PEIXOTO, A. L. A. (2013). Gestão de Pessoas. In: L. O. Borges & L. Mourão. (Ed.). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed.

LACOMBE, B. M. B. & TONELLI, M. J. (2001). O Discurso e a Prática: o que nos Dizem os Especialistas e o que nos Mostram as Práticas das Empresas sobre os Modelos de Gestão de Recursos Humanos. Revista de Administração Contemporânea, 5(2), 157-174.

MARTÍN-ALCÁZAR, F.; ROMERO-FERNÁNDEZ, P. M.; SÁNCHEZ-GARDEY, G. (2005) Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. The International Journal of Human Resource Management, 16(5), 633-659.

MASCARENHAS, A. O. (2008). Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning.



MASCARENHAS, A. O. & KIRSCHABAUM, C. (2008). Fundamentos de gestão estratégica de pessoas. In: Mascarenhas, A. O. Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning.

MARRAS, J. P. (2011). Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo: Saraiva. 336p.

MOREIRA, M. M. B. (2010). Alinhamento entre gestão de pessoas e estratégia organizacional: um estudo de caso em uma empresa pública brasileira. Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal.

SILVA, L. M. T.; ALBUQUERQUE, L. G. & COSTA, B. K. (2009). O Alinhamento estratégico entre cultura organizacional e estratégia de gestão de pessoas. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 8(2), 158-173.

SILVEIRA, V. N. S. (2014). Alinhamento estratégico e gestão estratégica de pessoas: análise conceitual e perspectivas teóricas. Pretexto, 15(4), 114-133.

TRIVIÑOS, A. N. S. (1987). Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas.

WEI, L. (2006). Strategic Human Resource Management: determinants of fit. *Research and practice in Human Resource Management*, 14(2), 49-60.

WRIGHT, P. M. & BOSWELL, W. R. (2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research (CAHRS Working Paper #02- 11). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/52>

WRIGHT, P. M., & SNELL, S. A. (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of Management Review*, 23, 756-772.

WRIGHT, P.M. & SNELL, S. A. (1991). Toward an integrated view of strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 1, 203-225.

WRIGHT, P. M., & MCMAHAN, G. C. 1992. Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18, 295-320.

ZANELLI, J. C.; Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

2

**NARRATIVAS FICCIONAIS UMA  
POSSIBILIDADE DE METODOLOGIA PARA  
ESTUDOS SOBRE DROGAS NO  
COTIDIANO ESCOLAR**







## 2 NARRATIVAS FICCIONAIS UMA POSSIBILIDADE DE METODOLOGIA PARA ESTUDOS SOBRE DROGAS NO COTIDIANO ESCOLAR

Em sua apresentação a Dra. Adriana Caldeira versou sobre a metodologia das narrativas ficcionais com base na sua tese de doutorado orientada pelo Dr. Marcos Reigota. Caldeira (2022) defende que as narrativas ficcionais podem ser importantes como metodologia ou não de estudos sobre drogas no cotidiano escolar.

A Dra. Adriana Caldeira iniciou sua exposição com base num exemplo prático de narrativa, a sua própria. Enfatizou a importância do caráter criativo e dialógico que desperta o interesse e reflexão sobre o tema abordado.

Segundo Caldeira (2022), as narrativas ficcionais são um recurso metodológico que propicia que a escrita seja perpassada por pessoas, lugares, acontecimentos enquanto um conjunto de múltiplas fontes que apresentam diferentes versões sobre o tema. Elas são recortes que evidenciam discursos e práticas pedagógicas, ou não, no cotidiano escolar voltados para as drogas (seu uso, sua proibição, sua criminalização) e os usuários. Considera-se que, ao mesmo tempo em que o cotidiano escolar reproduz e ressoa as relações de poder produzidas historicamente pela sociedade, indica, nas relações entre professores, professoras, alunos e alunas, a possibilidade de criação de brechas para a constituição de uma outra prática nas relações educacionais em torno da questão das drogas.



Algumas dessas narrativas foram captadas no/com campo-tema de pesquisa, outras dizem de minha própria formação, são narrativas de meu percurso de vida e de meu percurso profissional. Ao valer-me das narrativas ficcionais, aproprio-me da ficcionalização como maneira de deixar que a escrita seja perpassada por pessoas, lugares, acontecimentos enquanto um conjunto de múltiplas fontes que apresentam diferentes versões sobre o tema. Elas são recortes que evidenciam discursos e práticas pedagógicas, ou não, no cotidiano escolar. Entrecruzando os textos, abordam assuntos ora presenciados, ora ouvidos ou vividos por mim nos diferentes níveis de ensino, mas também se relacionam com memórias em que os eventos produziram repercussões, por isso “não são verdades, nem mentira, mas uma forma criativa [...] de organizar e comunicar situações vividas e imaginadas” (REIGOTA, 1999c, p. 80).

As narrativas ficcionais se embasam em dois critérios: o compromisso ético e a pertinência temática. O autor, ainda explorando os recursos que a construção de cenários lhe possibilitaria, deixa claro que os trechos justapostos como uma colcha de retalhos – embaralhados nas montagens – que compõem as narrativas não são ficção. Refere-se às montagens textuais nas quais o cotidiano vivido é integrado aos textos sem que as pessoas e os locais visitados sejam explicitados com base num princípio de identidade ou relação especular com uma dada realidade.



A Dra. Adriana Caldeira recorre às narrativas ficcionais como recurso metodológico para lidar com a temática das drogas no cotidiano escolar especialmente pelo fato do cuidado ético com os que fazem parte da pesquisa. Trata-se de um recurso valioso para trabalhar com temas nos quais a identidade das pessoas precisa ser preservada. Por meio das narrativas ficcionais, memória, política e escrita são acionadas como recursos de composição de cenários, personagens e tramas.

Cabe ao pesquisador “observar” um grupo social distinto do seu, com referenciais próprios, procurando entendê-lo e descrevê-lo, e para isso utilizando o que aprendeu na universidade. Por sua vez, o pesquisador não apenas observa uma cultura diferente da sua, mas procura se inserir nela, fazer parte dela como um de seus membros, vivenciando a rotina diária, ainda que provisoriamente, procurando integrar-se ao grupo o mais possível: “[...] estabelece relações de confiança, parceria, cumplicidade, amizade, enfim, relações afetivas e sociais que vão permitir-lhe observar e dar significados ao cotidiano vivenciado. (REIGOTA, 1999a, p. 39).

Para ilustrar sua apresentação a Dra. Adriana Caldeira trouxe uma das suas narrativas ficcionais no contexto escolar.

## Referências

REIGOTA, Marcos. Ecologistas. EDUNISC, 2003.





3

# INTERVENÇÕES ASSISTIDAS COM EQUINOS







### 3 INTERVENÇÕES ASSISTIDAS POR EQUINOS

Em sua exposição a Dra. Tatianne Godoi e a mestrande Tayanne Botelho compartilharam a aprendizagem experiencial com intervenções assistidas com equinos, a partir das definições da IAHAIO para as intervenções assistidas com animais e as diretrizes para o bem-estar dos animais envolvidos.

As intervenções assistidas com animais são orientadas por objetivos e estão a serviço da saúde, educação e assistência social com a finalidade de obter ganhos terapêuticos para os humanos.

Nesse sentido é necessária uma abordagem interdisciplinar que demanda o conhecimentos sobre os animais, por exemplo o cavalo, e o ser humano.

A terapia com animais pode ser individual ou em grupo e sempre terá seu progresso documentado. O objetivo dessa terapia é melhorar o desenvolvimento físico, cognitivo, comportamental e socioemocional do ser humano que demanda profissionais com conhecimentos específicos sobre o que se objetiva na terapia e sobre os animais envolvidos.

Na educação a intervenção com animais cumpre o papel no âmbito escolar de desenvolvimento de habilidades sociais e cognitivas, demandando profissionais habilitados.

As atividades assistidas com animais também podem ser informais com objetivos motivacionais, educacionais e recreativos. Nesse caso, é necessário, pelo menos treinamento do profissional ou equipe recreativa.

Em qualquer situação é necessário o registro das atividades.



É importante destacar a necessidade de ao buscar o bem-estar para o ser humano nunca desprezar o bem-estar do animal envolvido na terapia/ atividade. Da mesma forma é preciso atenção a boas práticas de segurança para o animal e o humano.

A seguir texto sobre a interação com equinos extraído da Revista Valore, Edição Especial, 2022, que teve a colaboração da Dra. Tatianne Godoi:

De acordo com as considerações de Janssens; Godoi; Freitas; Cruz; Barreira; e Silva (2022), no Brasil o termo Equoterapia encontra-se bastante fortalecido pelo trabalho profícuo da associação ANDE e pela Lei 13.830 promulgada em 2019, que caracteriza todas as práticas que utilizam o cavalo com técnicas de equitação e atividades equestres, contudo, como tem ocorrido em outros países, novas formas de interação e saberes vêm sendo construído na relação entre profissionais-praticantes-cavalos, como por exemplo, a Terapia Assistida por Equino. Em alguns países tal abordagem já se mostra solidificada em suas Associações, como França, Bélgica e Estados Unidos, o que enseja validade e confiabilidade aos conceitos e possibilidade de reprodutibilidade das práticas para mais pesquisas e comparações de resultados (ASSOCIAÇÃO HIPPIOS, 2020; AISBL, 2020; PATH Intl, 2020, ANDE-BRASIL, 2020).

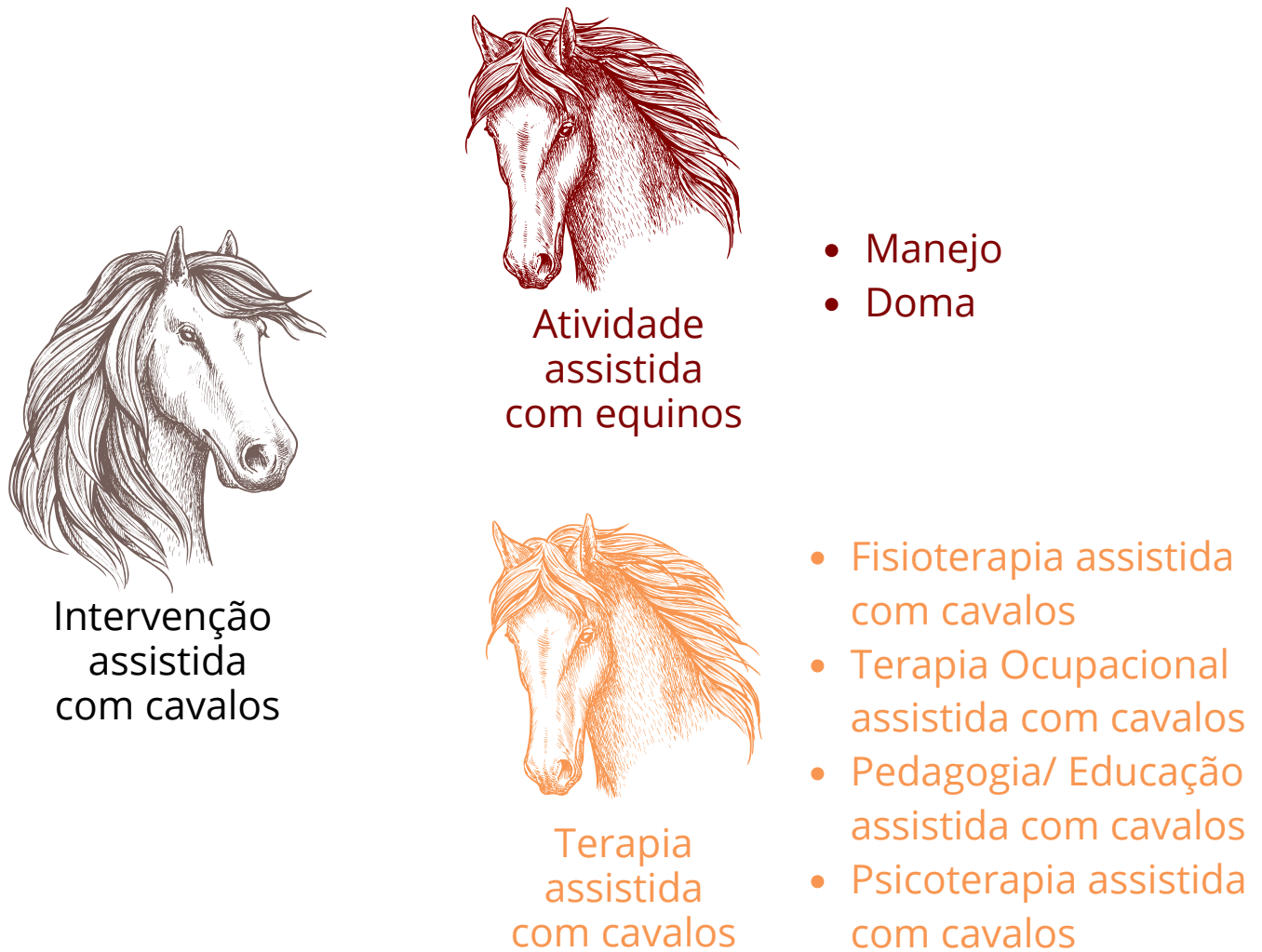
A percepção da relação que se estabelece entre cavalo-praticante, e os benefícios de ordem subjetiva que tal tratamento alternativo traz ao homem, faz com que as TAE's sejam atualmente uma abordagem amplamente praticada para várias condições de saúde física e mental, contudo como pode se perceber nos textos expostos, ainda não está padronizada em solo brasileiro, sem manual de tratamento ou diretrizes informadas por dados (ARNON et al., 2020).

Uma diferença marcante entre as TAE e a Equoterapia fundamenta-se no cliente em potencial, uma vez estar estabelecido na Lei 13.830/19 ser o portador de deficiência o beneficiário da Equoterapia e suas diferentes abordagens, contudo na TAE o cuidado se amplia da questão específica da pessoa portadora de deficiência física para ser um método terapêutico facilitador de benefícios para o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas que assim desejam.

Pelo termo TAE é possível agregar os mais diversos profissões que atuam com seres humanos, como terapia ocupacional, fonoaudiologia, psicologia, pedagogia entre outros especialistas que buscam no auxílio dos cavalos facilidade no contato e acesso a informações de quem era paciente e se torna praticante, na possibilidade de ser mais ativo na condução de seu bem-estar.

Como as TAE's estão se expandindo, os profissionais interessados em utilizar cavalos para fins terapêuticos devem se tornar também pesquisadores, ou recorrer a estes, para que haja avaliação de sua eficácia no tratamento, por meio de alguns critérios como definição das populações, para qual diagnóstico é mais indicado, se é apropriado para todas as idades, etc. e assim desenvolver conhecimentos teóricos para orientar essa intervenção, uma vez que a pesquisa é fundamental para a segurança física e emocional dos clientes (BACHI; TERKEL; TEICHMAN, 2012).

De acordo com Durel (2016) as TAE's dependem da formação do terapeuta, da linha pedagógica e dos objetivos globais para sua eficiente realização, contudo além desta e da Equoterapia, existem outras formas de tratamento que utilizam os cavalos como co-terapeutas, de modo que pensar na relação histórica que a humanidade tem com os cavalos, os inúmeros benefícios que este encontro pode produzir em ambos, e na infinidade de possibilidades de saúde que existe no contato, por este motivo no projeto Equilibrium, que atende alunos e trabalhadores, realizado por equipe transdisciplinar na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), segue o seguinte organograma:



**Figura 1:** Disposição dos atendimentos prestados pelo Projeto Equilibrium

Fonte: Janssens et al. (2022)

Como pode se constatar o crescimento das pesquisas faz-se necessário para que haja consenso entre os pesquisadores, tanto sobre a base teórica para a realização do trabalho e/ou pesquisa, como também sobre os conceitos utilizados pois, além de trazer credibilidade científica, contribui para a reaplicação do método em outras pesquisas, para comparação entre culturas, idades, gêneros, patologias, escolaridades, e demais variáveis possíveis de serem avaliadas (MANDRÁ, 2019).

Apesar dos conceitos estarem confusos e não definidos, devemos sempre pensar que em qualquer uma das atividades-terapias propostas, os praticantes devem estabelecer uma relação saudável com os cavalos, assim como os profissionais envolvidos também devem. Ademais, é fundamental que os profissionais, além de possuírem determinado entendimento e compreensão acerca da etologia (JADACH - 2018), cumpram com sua responsabilidade de conhecer cada um dos cavalos que será utilizado na atividade ou terapia. Lembrando que os cavalos não são meros instrumentos, mas sim agentes terapêuticos, ou coterapeutas, Durel (2010).

Embora o objetivo geral de todas as práticas seja o bem-estar humano, sem excluir o bem-estar do cavalo, tanto as Associações Internacionais mencionadas como a Associação e os descritores brasileiros empregam os mesmos conceitos para práticas diferentes e conceitos diferentes para a mesma prática, em alguns casos, até mesclam o que chamamos de Terapia Assistida por Cavalos com a Equoterapia, de modo que transparece a necessidade urgente de maior diferenciação das práticas clínicas e respeito às suas subsequentes nomenclaturas, bem como a análise criteriosa de como tais práticas se coadunam e se diferenciam.



## Referências

JANSSENS, B.C.S.; GODOI, T.L.O.S.; FREITAS, M.C.F; et al. Equoterapia e terapia assistida por equino em seus conceitos e práticas. Revista Valore, Edição Especial, 2022.



4

# **SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE: A METODOLOGIA COMO ESTRATÉGIA ÀS PESQUISAS**







## **4 SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE: A METODOLOGIA COMO ESTRATÉGIA ÀS PESQUISAS**

O Dr. Marcelo Pereira Marujo, em sua conferência na Unidade Curricular Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais, apresentou a expressiva temática Sustentabilidade e Inovação na Contemporaneidade: A Metodologia como Estratégia às Pesquisas fundamentando o conceito de Sustentabilidade e de Inovação como pilares das estratégias metodológicas que alicerçam os diferentes tipos de pesquisa.

Segundo Marujo (2023), em uma sociedade sistêmica e complexa torna-se imprescindível entender os movimentos socioambientais inerentes ao mercado globalizado responsável pelas contínuas transformações. Nesse sentido, é necessário estarmos sempre atentos e conectados com as novidades para lidar proativamente com as mudanças iminentes que trazem tantas inseguranças e incertezas.

A compreensão de uma sociedade extremamente sistêmica passa a ser um imperativo para melhor lidar com todas as suas ações e complexidades, e se integrar ao ambiente em sua totalidade, ou seja, em um ambiente global e sustentável.

Somente imersos em um ambiente integral sem fronteiras pode-se produzir maravilhas de um pensar sistêmico-complexo, indispensável para responder às exigências peculiares da modernidade, as quais devem nortear todas as alternativas formativas para a melhoria da sociedade, bem como promoção do bem comum.



## 4.1 O pensar e agir na sociedade do conhecimento

Morin (2015) investe no pensamento de que “a complexidade não é a chave do mundo, mas o desafio a enfrentar, por sua vez, o pensamento complexo não é o que evita ou suprime o desafio, mas o que ajuda a revelá-lo e às vezes a superá-lo”.

As expressivas contribuições da teoria da complexidade para a formação de competências sustentáveis necessárias aos pesquisadores, através dos saberes desenvolvidos nas ações/atividades pessoais, sociais e profissionais, estão comprometidas com a responsabilidade socioambiental, por meio de uma “consciência planetária” em que o ser humano se sinta como parte ativa e proativa do mundo.

Morin (2015) considera a necessidade de se construir um conhecimento pertinente que estabeleça ligações e religações entre os saberes globais e locais – sistemas complexos – oportunizando ao sujeito a possibilidade de construir um saber de compreensão da condição humana, em especial em uma sociedade que se interage tanto com a hipermodernidade.

Apenas em ambiente com tamanha amplitude, como o ambiente sistêmico-complexo, pode-se interagir e corresponder imediatamente com as intensas transformações comuns da era da informação, que na verdade trata-se do nosso dia a dia, seja pessoal seja social e/ou profissional.



## 4.2 Sustentabilidade

Sustentabilidade Humana é a nossa capacidade natural de ser, humano, de pensar e agir baseado no amor à vida empreendendo de forma harmônica, em total sintonia com o ambiente global para pensar local, a integração das necessárias e complexas condicionantes contemporânea – política, social, econômica, ambiental e cultural – sempre com o objetivo de promover uma formação humana integral em prol da própria sustentabilidade humana, justo por possuir o poder de contribuir efetivamente para um ecossistema global mais justo, digno e melhor para todos (MARUJO, 2022, p. 15).



## Inovação em números

### EXPLOÇÃO DE CONEXÕES

5 Bilhões de Pessoas conectadas a Internet

### REDES SOCIAIS

Mais de 4,6 Bilhões de Pessoas nas Redes

### DADOS PRODUZIDOS

Mais de 90% produzidos nos últimos 2 anos

### DISPOSITIVOS CONECTADOS

Mais de 150 Bilhões conectados 2022

## 4.3 Inovação

Inovar é criar algo novo, é introduzir novidades, renovar, recriar.

A inovação é sempre tida como sinônimo de mudanças e/ou melhorias de algo já existente.

A inovação é o motor do crescimento econômico.  
(SCHUMPETER)

Não fazer mais do mesmo e ousar na forma de pensar para agir, assim empreender de maneira mais responsiva.

Prever para prover atividades virtuais e/ou híbridas para dinamizar e dar celeridade às demandas.

## 4.4 Metodologias

Os métodos são as verdadeiras riquezas (NIETZSCHE)

A não exclusão dos métodos de pesquisa e suas respectivas técnicas de complementação favorecem a melhoria das estratégias, da aceção sobre os fenômenos socioambientais e seus diferenciados contextos.

As suposições ontológicas, epistemológicas e de natureza humana tem implicações diretas de ordem metodológica, vale dizer, encaminham o pesquisador na direção dessa ou daquela metodologia. (VERGARA, 2009, p. 2)

## 4.5 Métodos de Pesquisa

Análise de Conteúdo – Análise de Discurso – Analogias e Metáforas – Etnografia – Fenomenologia – Grupos de Focais – História Oral – Historiografia – Técnicas de Complemento – Técnicas de Construção – Teste de Evocação de Palavras – Pesquisa-Ação – Triangulação – Construção de Desenhos – Desconstrução – Grounded Theory – Mapas Cognitivos – Metodologia Reflexiva – Fotoetnografia – Mapas de Associação de Ideias – Método Delphi – Etnografia – Observacional – Campo – Estudo de Caso (VERGARA, 2008; MARUJO, 2013, p. 95-96; YIN, 2001)

## 4.6 Técnicas de Pesquisa

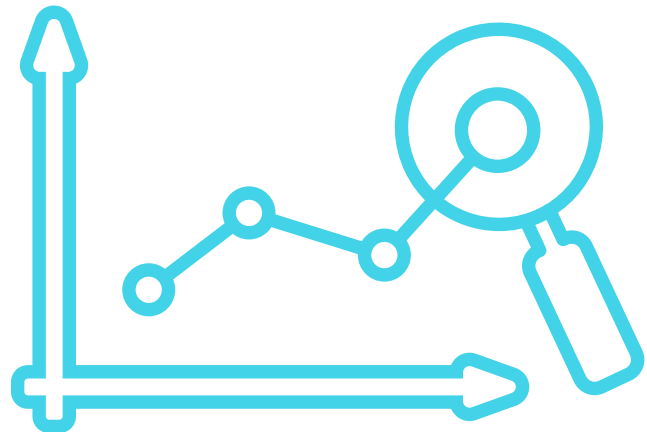
Estão relacionadas à Coleta de Dados.

Questionários

Entrevistas

Validação

Tecnologias



## 4.7 Psicometria

A Psicometria é um campo científico da Psicologia, que busca construir e aplicar instrumentos para mensuração de constructos e variáveis de ordem psicológica, aliada à métodos de análise estatística, principalmente a partir do refinamento matemático da análise fatorial, da modelagem de equações estruturais e da Teoria de

Resposta ao Item, além de outras técnicas multivariadas, pelas quais são possíveis mensurar e analisar a estrutura de constructos psicológicos, ou mais precisamente processos mentais (PASQUALI, 2009).



## 4.8 Pesquisas (CNPq e FAPERJ) em desenvolvimento no ICT Sustentável Global

- Software Gestão Sustentável Educação
- Software Gestão Sustentável
- Eventos Internacional e Nacional
- Iniciação Tecnológica
- PIBIC – MEC

## 4.9 Responsabilidade socioambiental

É a responsabilidade que uma empresa ou organização tem com a sociedade e com o meio ambiente além das obrigações legais e econômicas.

Projetos com foco em exequibilidade para consequente efetividade em prol da população em geral, tanto em nível local quanto global.





## Referências

BOGDAN; R. C.; BIKLEEN, S. K. Investigação Qualitativa em Educação. Portugal: Porto Editora, 2010.

MARUJO, M. P. Gestão Sustentável: condição essencial e possível. 3a edição Ver./atual./ampli. São Paulo: PerSe, 2021.

MARUJO, M. P. ; GALDINO, M. D. N. Sustentabilidade. Rio de Janeiro: Sustentável Global, 2022.

MORGAN, G. Imagem da Organização. São Paulo: Atlas, 1996.

MORIN, E. A via para o futuro da humanidade – Edgard Morin. Trad. Edgard Assis de Carvalho, Mariza Perassi Bosco. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013.

PASQUALI, L. Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação. Petrópolis: Vozes; 2004.

SENGE, P. M. A. Quinta Disciplina: Arte e Prática da Organização que Aprende. 10 ed. São Paulo: Best Seller, 2002.

VERGARA, S. C. Métodos de pesquisa em administração. 3 ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2009.

YIN, R. K. Estudo de Caso, planejamento e métodos. 2 ed. São Paulo: Bookman, 2001.

5

**GRUPO DE INVESTIGAÇÃO QUALIDADE  
DE VIDA NO TRABALHO RUMO  
AO BICENTENÁRIO**







## **5 GRUPO DE INVESTIGAÇÃO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO RUMO AO BICENTENÁRIO**

O Dr. Carlos Alberto Pulido Caveró, renomado pesquisador do Peru, Coordenador do Grupo de Investigação Qualidade de Vida no Trabalho Rumo ao Bicentenário (CAVILA), da Faculdade de Psicologia, da Universidade Nacional Mayor de San Marcos (Lima - Peru) – Escola de Psicologia Organizacional e de Gestão Humana, compartilhou seus principais temas de investigação de interesse, comentou sobre as pesquisas em desenvolvimento, e sobre os Grupos de Pesquisa que é membro – CAVILA e ANPEPP. Apresentou suas recentes produções acadêmicas.

CAVILA é um grupo de investigação (GI), que desenvolve projetos de investigação no campo da saúde psicológica nas organizações a fim de contribuir com o bem-estar dos trabalhadores do setor público e privado de Lima Metropolitana e do país em geral. A médio e longo prazo, o grupo almeja a criação do observatório de Qualidade de Vida Laboral, que permite monitorizar e analisar a informação sobre os diferentes programas de qualidade de vida laboral que executam empresas privadas e entidades do estado.

Pulido (2022) trouxe a questão da cultura organizacional nacional e questões éticas, políticas e sociais, refletindo sobre essas questões com exemplos reais.

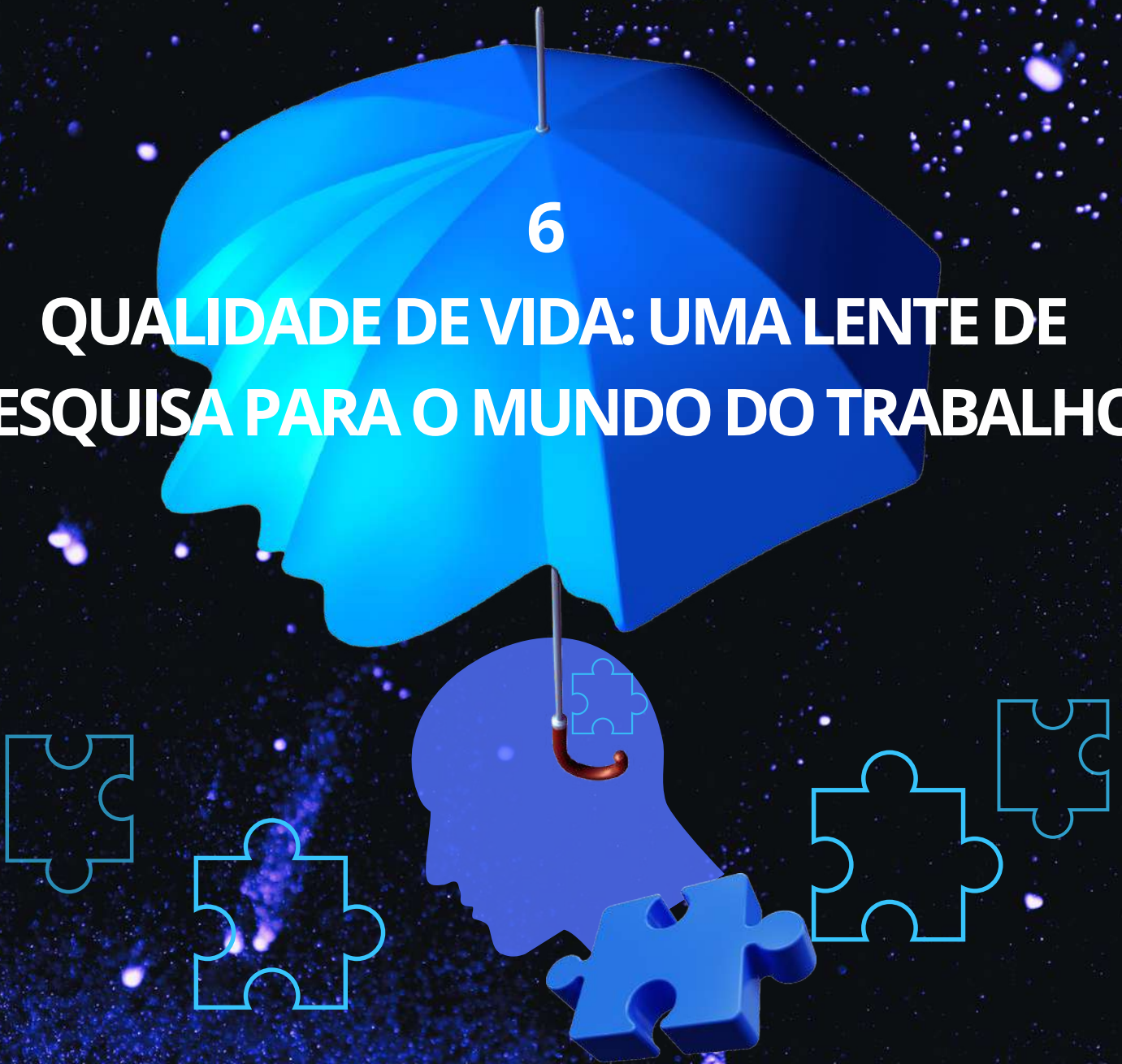
### 5.1 Métodos

O Dr. Carlos Pulido comentou que o instrumento mais utilizado em suas pesquisas é o questionário, que passa por validação, e, que tem seus resultados analisados qualitativamente. Para investigar cultura organizacional gosta de utilizar entrevista, e está estudando junto a engenheiros de dados a possibilidade de utilizar inteligência artificial.



6

# **QUALIDADE DE VIDA: UMA LENTE DE PESQUISA PARA O MUNDO DO TRABALHO**







### **6 QUALIDADE DE VIDA: UMA LENTE DE PESQUISA PARA O MUNDO DO TRABALHO**

Em sua conferência a Dra. Yldry Pessoa traz o tema Qualidade de Vida na perspectiva do mundo do trabalho. A Dra Yldry apresenta dados alarmantes, da Organização Mundial da Saúde – OMS, sobre a qualidade de vida do trabalhador que revela o adoecimento por ansiedade e depressão, estresse no trabalho, síndrome de Burnout, e mortalidade por acidente de trabalho.

Pessoa (2022) enfatiza que existe dois tipos de qualidade de vida: a qualidade de vida no âmbito do trabalho e a qualidade de vida fora do trabalho.

A Organização Mundial da Saúde define qualidade de vida na percepção do indivíduo sobre a sua posição, sobre o seu lugar, sobre a cultura e o sistema social que ele vive.

De acordo com Pessoa (2022) a qualidade de vida pode ser vista sob a lente de vários constructos:

- Saúde
- Felicidade e Satisfação Pessoal
- Condições de Vida
- Estilos de Vida



Já a qualidade de vida no trabalho se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicos (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA, 2017, p.173)

## 6.1 Métodos de Pesquisa

- Pesquisa quantitativa
- Pesquisa qualitativa
- Pode ser combinada (qualitativa e quantitativa), dependendo do contexto
- Pesquisa presencial ou on-line
- Submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa
- Análise de conteúdo de Bardin
- Software que necessita de pelo menos 30 participantes para ele rodar satisfatoriamente (gratuito)
- Instrumento de Qualidade de Vida da OMS
- Entrevista
- Estudo de caso
- Narrativa

A Dra. Yldry apresentou exemplo prático de pesquisas realizadas por uma mestrande e um graduando com a aplicação das técnicas adequadas e a dinâmica de análise e organização dos dados. Destacou a importância de utilizar instrumentos já validados



7

**AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E ENSINO E  
APRENDIZAGEM NA CULTURA  
ORGANIZACIONAL MILITAR: UM OLHAR  
FLUIDO SOBRE OS VALORES NA  
CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO**







### **7 AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E ENSINO E APRENDIZAGEM NA CULTURA ORGANIZACIONAL MILITAR: UM OLHAR FLUIDO SOBRE OS VALORES NA CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO**

A Dra. Cristina Novikoff em sua exposição, transbordando seu amor pela teoria, pela ciência e pela responsabilidade com metodologia científica, trouxe dados parciais de sua pesquisa com representações sociais no Exército Brasileiro.



Novikoff revelou a dificuldade de realização da sua pesquisa dentro da cultura organizacional militar. Teve que mudar o seu Projeto para que ele fosse aceito no Comitê de Ética.

Dessa forma, Novikoff refez a sua pergunta norteadora de forma que permitisse, como pesquisadora, encontrar caminhos e dar andamento ao seu Projeto.

A pergunta “Quais são as representações sociais contidas nos fundamentos legais, epistemológicos e teóricos e metodológicos para trabalhar as representações sociais no exército brasileiro para trabalhar com a educação?” permitiu olhar documentos e realizar pesquisa bibliográfica. No entanto, os documentos para fazer a pesquisa científica tinham que ser submetidos ao CEPE. Isso demandou outro recorte na pesquisa, exigindo a substituição da documentação que iria ser apresentada.

O estudo foi realizado com base em revisão bibliográfica.



## 7.1 O conceito de representações sociais

“Apesar de outros autores já terem trabalhado com o conceito, foi Serge Moscovici, quem, em 1961, fê-lo ressurgir, buscando renovar e confirmar a especificidade da Psicologia Social, a partir de estudos que pudessem explicar como se dá a mediação entre o individual e o social, negando, assim, explicações essencialmente sociais como em Durkheim, ou essencialmente, as cognitivas, como em Piaget.” ( COSTA; ALMEIDA, 1999)

Uma segunda fase das representações é marcada pelos trabalhos de Lewy-Bruhl, passando por Piaget e Freud, os quais passam a dar mais valor à dinâmica das representações do que ao seu caráter coletivo.

A Teoria da Representação Social se difere das Teorias antecessoras porque supera o reconhecimento da relação entre o indivíduo e o meio. Interessou a Moscovici (1976) a interface dessa relação, uma vez que a representação é uma construção do indivíduo, mas sua origem é social, e mais, seu destino é social.

As representações sociais são estabelecidas através do novo.

A Teoria da Representação Social possibilita entender como o social interfere na elaboração das representações sociais dos indivíduos e como estas interferem nas representações sociais do grupo a que pertencem.

A pesquisa, enquanto enfocada como produto, visa depreender os elementos constitutivos das representações, tendo sempre como referência as condições sociais de sua produção. Já, enquanto enfocada em processo, “volta-se a compreensão da elaboração e transformação das representações enquanto força das determinações sociais” (Spink, 1993, p. 91).

Nesse sentido, a pesquisa tende a avançar em duas direções:

- a) Explicitar as determinações sociais das representações decorrente da posição ocupada pelos diferentes atores sociais;
- b) Analisar as propriedades estruturais das representações sociais.

Segundo Abric (1994a), toda representação social é organizada em torno de um núcleo central – que unifica e dá sentido ao conjunto de uma representação; e em elementos periféricos – que permitem certa flexibilidade a mesma.

Segundo Novikoff (2022) a ancoragem e a objetivação andam juntas trazendo as representações sociais, levando o indivíduo interagir em sociedade.







## 7.2 Fenômeno, teoria e método

As perguntas sobre um saber prático que liga um sujeito a um objeto

- 1) Quem sabe e de onde sabe?
- 2) O que e como sabe?
- 3) Sobre o que se sabe e com que afeto?

As respostas dizem das:

- 1) Condições de reprodução e circulação das representações sociais
- 2) Dos processos e estados das representações sociais
- 3) Ocupação com o estatuto epistemológico das representações sociais

A finalidade de todas as representações é tornar familiar algo não familiar, ou a própria não-familiaridade” (MOCOVICI, 2003, p. 54)

8

# **PESQUISA NARRATIVA E A PROPOSTA DA ANÁLISE NARRATIVA DIALÓGICA EMANCIPATÓRIA (ANDE)**







## **8 PESQUISA NARRATIVA E A PROPOSTA DA ANÁLISE NARRATIVA DIALÓGICA EMANCIPATÓRIA (ANDE)**

Em sua exposição para a Unidade Curricular Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais, em Psicologia, a Dra. Valéria Marques de Oliveira traz para discussão as pesquisas narrativas e qual a sua relação com a psicologia organizacional.

O objetivo do encontro é a apresentação de uma possibilidade dentro da pesquisa descritiva que utiliza a abordagem qualitativa que são as pesquisas narrativas. A Dra. Valéria Marques traz o conceito de pesquisa narrativa e a proposta de análise narrativa dialógica emancipatória - ANDE, e no que a ANDE se diferencia das demais propostas ou das demais técnicas, demais métodos de pesquisa narrativa.

Na academia narrativa é um termo que pode possuir múltiplos significados porque são diferentes áreas do conhecimento que tem interesse nesse recorte, nesse objeto de estudo, e aí cada um atribui um olhar e faz um tipo de conceituação.

## 8.1 O que é Narrativa?

É um termo com múltiplos significados e fonte de interesse de diferentes áreas do conhecimento

Em comum: conexão de eventos na (co)construção de sentido na interação entre interlocutores

Predomínio - história oral, sequência causal – conteúdo verba; elo entre narrativa e percepção

Teoria e estudo sistemático



Início do século XX – ciência de forma literária

Segunda metade do século XX – História, Sociologia, Antropologia, Psicologia, Educação

Psicologia – representações e construção da realidade, da identidade - Bruner; Terapia narrativa – White

Josso (2007) - sentidos múltiplos de existencialidade singular- plural, criativa e inventiva do pensar, do agir e do viver junto

As subjetividades expressadas são confrontadas à sua frequente inadequação a uma compreensão liberadora de criatividade em nossos contextos em mutação. O trabalho sobre essa subjetividade singular e plural torna-se uma das prioridades da formação em geral e do trabalho de narração das histórias de vida em particular (p. 414-415)

Palavras-chave: Vida, percepção, experientiação, existencialidade, negociação de sentido, tomada de consciência, construção de realidade, processo, continuidade, mudança, ruptura, elaboração.

Ficção X Perspectiva

Narrativa “expressão do ser em interação” (Marques de Oliveira, Satriano, Silva, 2020, p. 8)

## 8.2 O que é Pesquisa Narrativa

Paiva (2008) – investigação desenvolvida a partir de narrativas sobre determinado tema, no qual o pesquisador elencará e sistematizará elementos hermenêuticos para compreender o fenômeno.

Cintra, Correia e Teno (2020) - busca apreender o sentido da experiência dos sujeitos

Carvalho, Silva e Bianchi (2021) – investigação reconhecida como forma de dados, como lente teórica e como abordagem metodológica, além da combinação entre eles.

Personalidade e atitudes do pesquisador interferem na investigação (DENZIN, 1989 apud CARVALHO, SILVA, BIANCHI, 2021)

Rigorosas técnicas de investigação em consonância com qualidades humanas “nas questões que envolvam a intuição, o senso comum, experiência, bom senso, sabedoria, discernimento, conhecimento tácito, empatia e ética” (GUMMERSON, 2005 apud CARVALHO, SILVA, BIANCHI, 2021, p.7)

## 8.3 Pontos importantes sobre a Pesquisa Narrativa

Vilela, Borrego e Azevedo (2021) – natureza qualitativa

A metodologia parte por conhecer e compreender as experiências dos participantes em articulação com o aporte teórico adotado e as percepções narrativas dos próprios pesquisadores.

Reconhece na subjetividade um valor de conhecimento qualitativo

Parâmetros para Pesquisa narrativa (PN) – Clandinin e Connelly (2015 apud VILELA; BORREGO; AZEVEDO, 2021, p.76-77)

- a pessoa do(s) participante(s)
- a tridimensionalidade – 3 dimensões: temporalidade; individual/social; lugar. O pesquisador se movimenta introspectivamente, extropectivamente, retrospectivamente, prospectivamente situado em um lugar
- a narrativa da(s) experiência(s)
- o entrelaçamento das narrativas com aporte teórico
- a elaboração do pensamento narrativo
- o papel e o lugar do pesquisador narrativo

## 8.4 Conceitos

### Quadro: Análise dos conceitos de pesquisa narrativa

Autor	Conceito de pesquisa narrativa
Polkinghorne (1995)	A pesquisa narrativa tem um foco específico nas histórias contadas por indivíduos.
Greenhalgh e Hurwitz (1999)	A pesquisa narrativa é um conto com um início, uma sequência do desenrolar dos acontecimentos e um final.
Riessman (2002)	As pesquisas narrativas são contos interpretativos que são reinterpretados por narrativa analista.
Czarniawska (2004)	A pesquisa narrativa é entendida como um texto falado ou escrito, dando conta de um evento/ação ou série de eventos/ações, conectados cronologicamente.
Chose (2005)	A pesquisa narrativa pode ser o termo atribuído a qualquer texto ou discurso, ou, pode ser texto usado no contexto de um modo de investigação em pesquisa qualitativa.
Pinnegar e Daynes (2006)	A pesquisa narrativa pode ser tanto um método quanto um fenômeno de estudo. Como método, começa com as experiências expressas em histórias vividas e contadas de indivíduos.

Fonte: Carvalho, Silva e Bianchi (2021, p.3)

## 8.5 Proposta de conceito de Pesquisa Narrativa

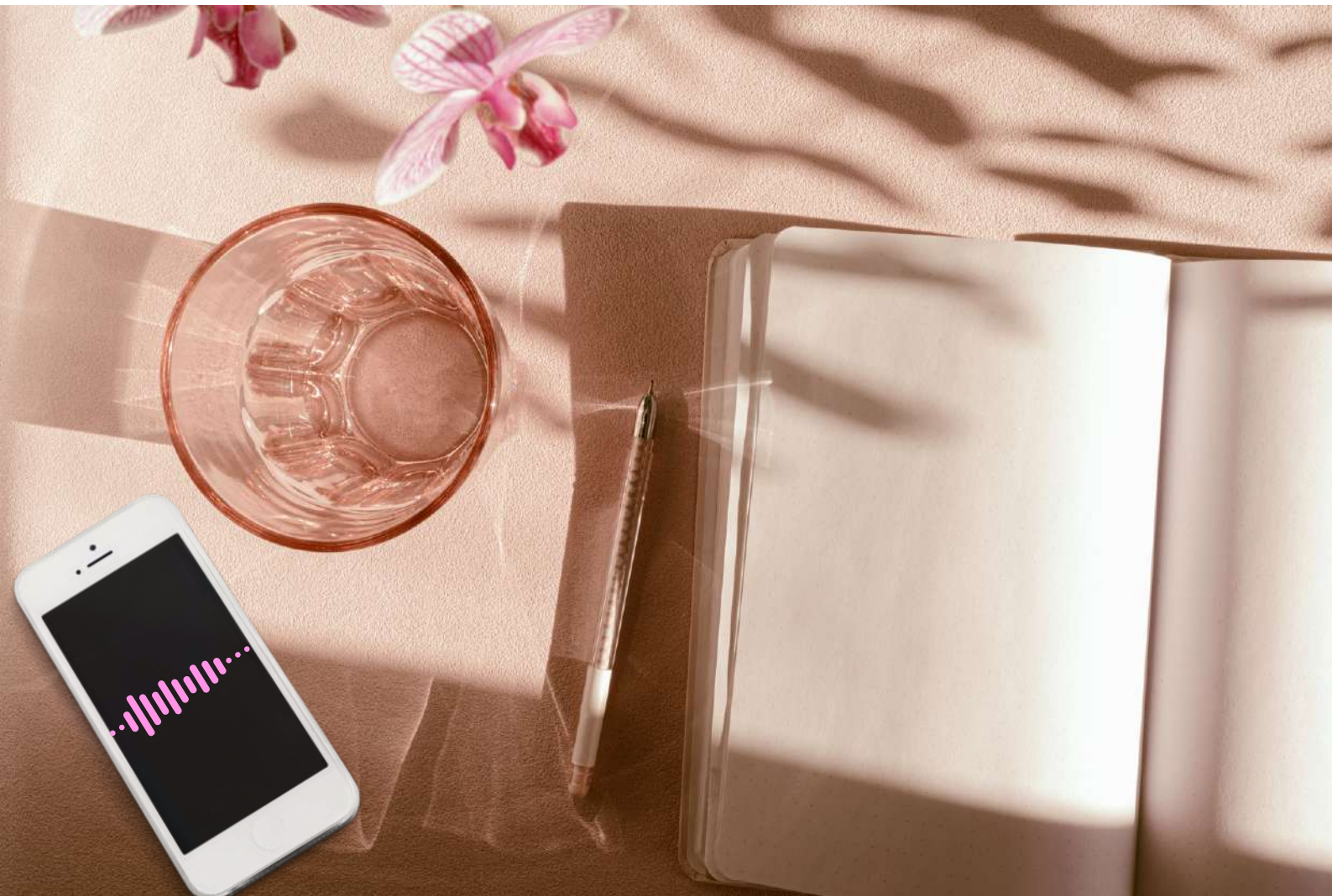
Valéria Marques de Oliveira – 2022:

A pesquisa narrativa busca conhecer e analisar os elementos presentes na interação que favorece a negociação de sentido da construção da realidade expressa no encontro entre os interlocutores em dado ambiente, incorporadas em instituições, práticas e contextos sociotemporais, de acordo com o foco e o design da investigação.



Cada interlocutor se apresenta na interação a partir de sua condição de existência. Em pesquisas humanas prevalece a intersubjetivação. Logo, o pesquisador como um dos interlocutores, nunca será neutro.

A coleta de dados pode assumir diferentes possibilidades, de acordo com o objeto e objetivo de estudo. No diário de campo, o pesquisador além das anotações tradicionais, se posiciona, e registra auto-observações.

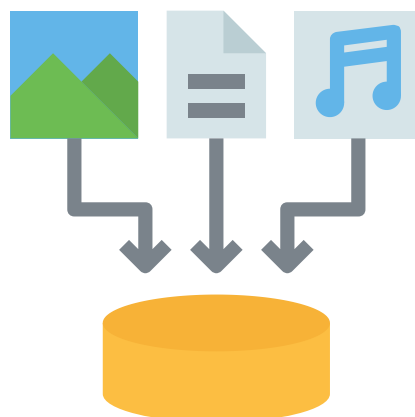


## 8.6 Coleta de Dados

Tradicionalmente: entrevistas, diários, autobiografias, gravação de narrativas orais, narrativas escritas e notas de campo.

Diferença entre tipos de entrevistas:

- “entrevista narrativa, o pesquisador deve ajudar na especificação dos eventos, realizando uma pergunta inicial genérica que deve ser aberta e depois vai especificando com idas e vindas, podendo pedir uma reflexão final do entrevistado. [...]
- Entrevista semiestruturada, o pesquisador faz apenas algumas perguntas predeterminadas” (CARVALHO, SILVA, BIANCHI, 2021, p.5).
- Entrevista projetiva “utiliza recursos visuais, como quadros, pinturas, fotos para estimular a resposta dos pesquisados” (CARVALHO, SILVA, BIANCHI, 2021, p.6).



## 8.7 Construção do Instrumento de Coleta de Dados (CARVALHO, SILVA, BIANCHI, 2021)

Denzin(1989) - criação de uma atmosfera amistosa e de confiança, respeito ao ritmo do entrevistado, registro adequado dos dados.

Clandinin e Connelly (2000) – parceria de pesquisa - questões bem definidas (com foco no objeto de estudo), claras, objetivas, explorando diferentes perspectivas

Czarniawska (2004) – atenção na construção do roteiro ou estrutura do questionário. Importância do rascunho, do pré-teste, e reelaboração do instrumento.

Creswell (2007) – preparação do pesquisador (apropriação do tema de estudo, dispensa de perguntas desnecessárias). Buscar respostas que não conseguiria com outros instrumentos.



## 8.8 O Que propõe a Análise Narrativa Dialógica Emancipatória (ANDE)?

Pesquisa narrativa como fenômeno e método – Pinnegar e Daynes (2007 apud PAIVA, 2008)

“Investigação na narrativa” ou “investigação narrativa” (“inquiry into narrative” as it is “narrative inquiry”) - Clandinin e Connelly

Elizeu Clementino de Souza (2006, p. 26) - “o sujeito toma consciência de si e de suas aprendizagens experienciais quando vive, simultaneamente, os papéis de ator e investigador da sua própria história”.

Distinção de 3 modelos - baseado em Pineau e Lê Grand (1993): biográfico, autobiográfico e interativo ou dialógico

Diretrizes amplas e flexíveis para captar o movimento do processo interacional, capazes de manter foco no objeto de estudo, conexão entre conhecimento, imaginação e intuição, e capazes de permitir aprofundamento temático valorizando a intersubjetividade e sua contextualização



## 8.9 Características

- Epistemológicos: Epistemologia Não-ordinária
- Teoria da Complexidade – Edgar Morin
- Teoria das Estranhezas – Ued Maluf (Teoria do Mosaico dos Isomorfos Não-triviais)
- Olhar fluido – Valéria Marques
- Unidade e diversidade, estabilidade e mudança, incertezas e perspectivas
- Mosaico de isomorfos não-triviais – unidade de alta complexidade
- Fundamentos: Liberdade, intuição, criação e rigor científico, multireferencialidade (Diferentes registros do pensar e de dimensões de ser no mundo)



## 8.10 Coleta e análise

“[...] tal fazer que, enquanto faz, inventa o por fazer e o modo de fazer” (PAREYSON, 1997, p. 26 apud MOTTA, 2006, p. 16).

Resultado da análise – compreender/interpretar o tema narrativo delineado ao ponto máximo que se permita ou se alcance conhecer e contribuir com a emancipação e a força criadora/criativa imanente e transcendente



## 8.11 Produções pessoais de destaque

Marques, Brito, Almeida, Barbosa e Marinho (2022) – educação dialógica e emancipadora, valorização da subjetividade apoiada na construção da autonomia e autoria de pensamento

Marques, Ursi, Silva e Katon (2020) – percepção & narração – Unidade de Alta Complexidade

Marques, Satriano e Silva (2020) – comparação entre Análise Narrativa Dialógica Emancipatória, Análise Narrativa, de Conteúdo e de Discurso, Fourax e Marques (2020) - compreender a importância do ouvinte, influências na construção e expressão da narrativa

Marques (2018) - pesquisas autonarrativas como ferramentas emancipatórias na educação inclusiva

Marques e Satriano (2017) – Autonarrativa do pesquisador

Marques e Satriano (2014) – Narrativa como ferramenta teórico-metodológica – ato e subjetivação, favorece o processo de emancipação



## Referências

CARVALHO, T. M.; SILVA, C. R.; BIANCHI, E. M. P. G. Análise Crítica da Pesquisa Narrativa. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 8, e54510817743, 2021. Disponível em

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/17743/15336/218930>. Acesso em 10nov22.

CINTRA, S. L. A. D.; CORREIA, L. B. S; TENO, N. A. C. Pesquisa narrativa: Uma metodologia para compreender experiências formativas. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 6, n. 9, p.66451-66463, set. 2020. Disponível em <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/16333/13359>>. Acesso em 14dez22.

JOSSO, M. C. A transformação de si a partir A transformação de si a partir da narração de histórias de vida. *Educação*. Porto Alegre/RS, ano XXX, n. 3 (63), p. 413-438, set./dez. 2007. Disponível em <[https://wp.ufpel.edu.br/gepiem/files/2008/09/a\\_tranfor2.pdf](https://wp.ufpel.edu.br/gepiem/files/2008/09/a_tranfor2.pdf)>. Acesso em 06 de agosto de 2022.

MOTTA, M. A. Teoria Fundamentos da Dança: uma abordagem epistemológica à luz da Teoria das Estranhezas. Dissertação. (Mestrado em Ciência da Arte). Instituto de Arte e Ciência Social. Universidade Federal Fluminense, Niterói. 2006. Disponível em <<https://linhasdepesquisa.files.wordpress.com/2011/11/maria-alice-motta.pdf>>. Acesso em 19dez22.



PAIVA, V. L. M. O. A pesquisa narrativa: uma introdução. Revista brasileira de linguística aplicada. 8 (2), 2008. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1984-63982008000200001>. Acesso em 10nov22.

SOUZA, E. C. A arte de contar e trocar experiências: Reflexões teórico-metodológicas sobre história de vida em formação. Revista Educação em Questão. vol. 25, n. 11, jan/abr. Natal, RN: EDUFRN, 2006, p. 22-39. Disponível em <<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/8285/5958>>. Acesso em 10nov22.

VILELA, E. G.; BORREGO, C. L.; AZEVEDO, A. B. Pesquisa Narrativa: uma proposta metodológica a partir da experiência. Revista Estudos Aplicados em Educação. SP. v.6, n. 12, p. 75-84, 2021. Disponível em <[https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_estudos\\_aplicados/article/view/8129/3636](https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_estudos_aplicados/article/view/8129/3636)>. Acesso em 10nov22.

## Referencias Pessoais

2022 - MARQUES, V.; BRITO, H. L.; ALMEIDA, W.J.B.; BARBOSA, M. V.; MARINHO, A. S. Education 4.0: Value of Subjectivity in Meeting with Technology. Research, Society and Development, v. 11, n. 2, e44611225959, 2022 (CC BY 4.0) | ISSN 2525-3409 |

DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i2.25959>. Disponível em

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/25959/22739/302609>. Acesso em 19dez22

2020 - MARQUES, V.; URSI, S.; SILVA, E. L.; KATON. G. Environmental Perception: Notes on Transdisciplinary Approach. Sci J Biol & Life Sci. 1(2): 2020. SJBLS.MS.ID.000511. Disponível em

<<https://irispublishers.com/sjbls/pdf/SJBLS.MS.ID.000511.pdf>>. Acesso em 19dez22

2020 - MARQUES, V.; SATRIANO, C. R.; SILVA, E. L. Análise narrativa dialógica emancipatória em diálogo com análise narrativa, de conteúdo e de discurso. Revista Valore, v.5, p.5 - 21, 2020. Disponível em

<<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/398>>. Acesso em 19dez22

2020 - SANTOS, M. S.; FOURAX, C. G. S.; MARQUES, V. Narrativa como método de pesquisa. Revista Valore. V.5, p.37-51, 2020. Disponível em <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/400/303>>. Acesso em 10 de dez22

2018 – MARQUES, V. PESQUISAS AUTONARRATIVAS NA EDUCAÇÃO INCLUSIVA: CONSTRUÇÃO EMANCIPADORA DO CONHECIMENTO CIENTÍFICO. CAPÍTULO VII. Tarea crítica de la Educación Inclusiva: contingências epistemológicas, emergencias metodológicas y discusiones para el presente. Disponível em <[https://www.academia.edu/84120012/Tarea\\_cr%C3%ADtica\\_de\\_la\\_Educaci%C3%B3n\\_Inclusiva\\_contingencias\\_epistemol%C3%B3gicas\\_emergencias\\_metodol%C3%B3gicas\\_y\\_discusiones\\_para\\_el\\_presente](https://www.academia.edu/84120012/Tarea_cr%C3%ADtica_de_la_Educaci%C3%B3n_Inclusiva_contingencias_epistemol%C3%B3gicas_emergencias_metodol%C3%B3gicas_y_discusiones_para_el_presente)>. Acesso em 10dez22

2017 - MARQUES, V.; SATRIANO. Narrativa autobiográfica do próprio pesquisador como fonte e ferramenta de pesquisa. Linhas Críticas (UNB). Brasília, DF, v.23, n.51, p. 369-386, jun. 2017 a set. 2017. Disponível em <<https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/8231>>. Acesso em 10dez22

2014 MARQUES, V.; SATRIANO, C. R. Narrativa, subjetivação e enunciação: reflexões teórico-metodológicas emancipatórias. Linhas Críticas (UNB). , v.20, p.257-282, 2014. Disponível em <<https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/4275>>. Acesso em 18 de dez22.



9

**CONSTRUÇÃO DE ESCALA PARA  
IDENTIFICAR OS TIPOS DE ANSIEDADES  
QUE COMPÕEM OS OBSTÁCULOS  
EPISTEMOFÍLICOS**







### **9 CONSTRUÇÃO DE ESCALA PARA IDENTIFICAR OS TIPOS DE ANSIEDADES QUE COMPÕEM OS OBSTÁCULOS EPISTEMOFÍLICOS**

Na conferência para a Unidade Curricular Tópicos Especiais de Estudos Organizacionais, em Psicologia, a Doutoranda Edneusa Lima da Silva, apresentou seus estudos sobre os obstáculos epistemofílicos no processo de aprendizagem e os procedimentos de construção de uma escala para identificar os tipos de ansiedade que compõem esses obstáculos epistemofílicos.

Edneusa Lima versou sobre os estudos em relação a ansiedade confusional paranoide e depressiva e o objetivo de compreender como ela se dá para estar fazendo alguma intervenção. Edna Lima comentou que a fase inicial da pesquisa trabalhou com um conceito de ansiedade normal porque precisava amadurecer a ideia e encontrar um termo que pudesse tirar a ansiedade do campo da patologia. Na área de saúde, nas pesquisas encontradas durante a revisão de literatura, a ansiedade era predominantemente no campo da patologia e em um determinado momento foi possível pensar no conceito de ansiedade sinalizadora presente no repertório humano.

De acordo com os estudos realizados, percebeu-se que a ansiedade acompanha o humano desde o nascimento e aí a referência utilizada foi a de Melanie Klein, para falar do obstáculo epistemofílico. Melanie Klein coloca que a primeira angústia é a do nascimento. Ela já fala de como o sujeito vai estabelecer essa relação com o mundo, com as coisas com as pessoas e ela fala de uma organização e de uma relação interna e externa. A ansiedade sinalizadora nesse trabalho serve como uma referência para a gente pensar o sujeito que consegue adaptar-se frente ao conhecimento que está sendo apresentado.

Melanie Klein coloca que a ansiedade confusional transita entre a paranoide a depressiva.

## 9.1 Metodologia

A Doutoranda Edna Lima elaborou para sua pesquisa dois tipos de escalas, a *Escala de Likert* e a *Escala de Escolha Forçada*. Houve o momento de validação de conteúdo e análise semântica dos itens que foram encaminhados para 5 juízes. Alguns itens foram apresentados no modelo de Escolha Forçada com 24 itens, e a Escala de Likert com 20 itens divididos entre os tipos de ansiedade sinalizadora confusional, paranoide e depressiva. Os critérios que os juízes utilizaram para avaliar os itens foram: objetividade, simplicidade, clareza, pertinência, precisão, variedade, credibilidade e o comportamento interacional. Em relação ao julgamento do conjunto dos itens, o instrumento como todo, os critérios se relacionaram ao equilíbrio e a amplitude.

Os juízes selecionados para fazer a análise teria que atuar nas áreas de psicopedagogia, psicanálise e psicologia; atuar como docentes no ensino superior; e ter algum conhecimento de construção de instrumentos de medida.

Os itens já tinham sido coletados de universitários em situação de teste e eles foram colocando algumas questões que eles vivenciavam e aí depois foram selecionados quais eram os itens a partir da revisão de literatura e escolhidos 6 fatores. Na estrutura está a ansiedade sinalizadora, ansiedade confusional, paranoide e depressiva. Essa separação foi por conta da ordem para ficar didaticamente mais fácil para depois fazer a leitura.

Feita a análise dos dados foi encaminhada para os juízes.

O objetivo era que eles fizessem a validade semântica e a validade de conteúdo, e o que a gente queria saber era se os itens estavam elaborados de forma clara, objetiva e simples para que as pessoas pudessem entender o que estava sendo pedido.

Dos 44 itens da escala apresentados aos juízes, só dois receberam sugestão de adequação.

Foi elaborado um Manual de Orientação aos Juízes dizendo o que se esperava deles e a escala foi encaminhada por correio e por via eletrônica para 42 instituições de ensino superior públicas e privadas. O questionário foi enviado para os representantes discentes.

O questionário piloto precisava de 40 respostas, meta conseguida em dois dias, e foi apresentado ao comitê de ética. Não foi necessário, pela característica da pesquisa solicitar anuência das IES.





10

# ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA





## 10 ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

O Prof. Rungo Muando Guiamba, doutorando em Psicologia Educacional, do Programa de Doutorado da Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique, orientando da Dra. Maria Luísa Lopes Chicote Agibo, trouxe para discussão na Unidade Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais, do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia da UFRRJ, o tema sobre a Orientação Profissional e de Carreira, com base em experiências educacionais e clínicas, em Moçambique.

Guiamba desenvolve trabalho na área de Orientação de Carreiras, inclusive junto à Revista Brasileira de Orientação Profissional de Carreira desde 2017. Dentre outras atividades, trabalha na área de medicina tradicional, junto ao grupo de estudos brasileiro que desenvolve métodos, técnicas e estratégias alternativas complementares de saúde.

## 10.1 Orientação Profissional e de Carreira (OPC) em Moçambique: teoria, investigação e aplicação junto à adolescentes e jovens

Guiamba traz a ideia da orientação profissional e de carreira como um processo associado com a busca de auxílio às pessoas desde a infância até a vida adulta ligada ao conhecimento das profissões e à cultura do país.

A Orientação Profissional e de Carreira se funda no paradigma desenvolvimentista, com foco nas abordagens de Super (1957; 1963) e Teoria Construtivista de Carreira expressa a partir do Modelo de Construção de Vida de Savickas (2012).





Donald Super traz os seguintes pressupostos para o desenvolvimento profissional e de carreira que ocorre em etapas:

- Crescimento (Infância) – até os 14 anos
- Exploração (Adolescência) – Cristalização/ Especificação/ Implementação – até os 24 anos
- Estabelecimento – até os 44 anos
- Manutenção – até os 60 anos
- Descompromisso (desengajamento) – a partir dos 65 anos
- Maturidade



Já Mark Savickas fundamenta a teoria construtivista de carreira a partir de um modelo que agrega:

- Empregabilidade (busca de emprego)
- Trabalhabilidade (empreendedorismo)
- Adaptabilidade



O Modelo de Construção de Vida (Life Designing Model) (Duarte, et al., 2010; Savickas, 2012), aborda cinco pressupostos sobre as pessoas e suas vidas:

- Possibilidades contextuais (dos traços e estados para os contextos)
- Processos dinâmicos (da prescrição ao processo)
- Progressão não-linear (da casualidade linear para a dinâmica não linear)
- Múltiplas perspectivas (de fatos científicos para a realidade narrativa)
- Padrões pessoais (da descrição à construção).

## 10.2 – Eixos da Orientação Profissional e de Carreira (OPC)

Guiamba (2022) classifica os seguintes eixos como essenciais ao desenvolvimento e orientação profissional e de carreira:

- Autoconhecimento
- Exploração
- Decisão
- Formação
- Emprego/autoemprego

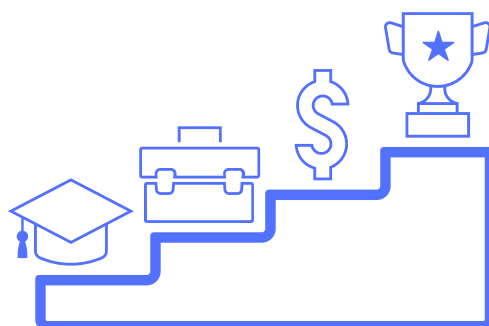


## 10.3 – Formas de implementação dos conteúdos de educação para carreira

Guiamba (2022) sintetiza da seguinte forma o processo de implementação de conteúdos na educação para carreira:

- Educação Infantil – utilização do lúdico para sinalização de interesses prévios da criança.
- Ensino Básico – autoconceito/ conscientização da importância da carreira profissional.
- Ensino Secundário – autoconceito, exploração e projetos vocacionais com informações sobre as carreiras para ajudar na tomada de decisão sobre a escolha da profissão.
- Ensino Superior – transição para a carreira com a consolidação de informações e processo formativo.

Ussene (2011); Agibo (2016, 2020, 2021); Agibo&Melo-Silva (2020); Francisco (2018); e Miambo (2022)



## 10.4 Estudos diferenciais da maturidade para a escolha profissional em adolescentes moçambicanos (Francisco; Agibo, 2021)

### Recorte da introdução do Estudo:



“A escolha profissional na adolescência implica a maturidade de carreira que integra a determinação, responsabilidade, independência, autoconhecimento e o conhecimento real (Francisco, 2021; Neiva, 2016; Soares & Martins, 2020). Aliás, esse constructo foi substituído pelo conceito da adaptabilidade de carreira formada a partir de quatro dimensões, sendo: Preocupação (Concern). Controle (Control, Curiosidade (Curiosity) e Confiança (Confidence), e pode ser aplicado em todas as faixas etárias humanas (Ambiel & Martins, 2020; Francisco, 2021; Soares et al, 2021). Isso posto, este estudo teve o objectivo de diagnosticar a maturidade de carreira junto de alunos de três escolas do ensino secundário a norte de Moçambique.”

## Objetivo do estudo

Avaliar o perfil de maturidade de adolescentes e jovens com base em gênero e idade, com apuração dos percentis.

## Método

- Amostra: 204 alunos de ambos sexos, com idades entre os 16-21 anos ( $M = 2.0$ ;  $DP = 0.73$ ), do 12.º ano, oriundos de três escolas secundárias públicas da região norte de Moçambique.
- Instrumento e técnicas de recolha de dados:
- Escala de Maturidade para a Escolha Profissional – EMEP (Neiva, 2014), versão adaptada para Moçambique (Francisco, 2021);
- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE - (1.º e 2.º via);
- Termo de Consentimento Esclarecido - TCE - (1.º e 2.º via).
- Análise de dados: IBM-SPSS Statistics para Windows, versão 22.0.



## Resultados

O Teste U de Mann-Whitney não encontrou diferenças significativas por sexo. Por seu turno, as meninas manifestaram maior independência e conhecimento real, e os rapazes a determinação, responsabilidade, autoconhecimento e maturidade total.

No entanto, uma ANOVA unidireccional indicou diferenças significativas por idade na responsabilidade, autoconhecimento e na maturidade total para alunos de maior idade.

Quanto à classificação percentil a maturidade revelou-se média na sua dimensionalidade, implicando assim programas e oficinas de carreira.



## Discussão e Considerações

Foi achada uma convivência teórica dos resultados, ou seja, as raparigas pontuaram maior independência e conhecimento real para meninas (Amorim et al., 2012; Neiva, 2003), e os rapazes exibiram maiores índices de determinação, responsabilidade, autoconhecimento e de maturidade total (Cericatto et al. 2017), excepto na responsabilidade.

Apesar disso, foi observada uma certa divergência teórica (Amorim et al., 2012; Cericatto et al., 2017; Neiva & Ribeiro, 2011; 2012; Neiva et al., 2005; Neiva, 2003), no que se refere a maior responsabilidade para os rapazes.

Portanto, os maiores graus de maturidade inerentes aos rapazes moçambicanos podem estar relacionados com os papéis de género que elevam os homens e colocam as mulheres na maior dependência. Quanto à idade a maturidade total pontuou-se significativamente progressiva (Cericatto et al., 2017). Aliás, Balbinotti e Tétreau (2006) acharam o desenvolvimento da maturidade vocacional em adolescentes brasileiros, embora não significativo, talvez pelo uso de uma medida diferente da EMEP, isto é, o Questionário de Educação à Carreira - QEC (cf. Balbinotti & Tétreau, 2006).

Já, no que concerne à classificação percentil, a maturidade foi classificada como sendo do nível médio (i.e., 30 a 70 percentis) em todas as subescalas e na EMEP total. Tais resultados manifestam uma convivência teórica (Cericatto et al., 2017; Paula et al., 2014). Portanto, os alunos moçambicanos mostraram-se mais decididos e menos responsáveis (Amorim et al., 2012).

Contudo, os resultados do presente estudo apontam, para a (i) a necessidade de se realizar oficinas que estimulem o desenvolvimento da maturidade para a escolha profissional na sua dimensionalidade; (ii) a realização de ações voltadas ao treinamento de professores, pais e/ou encarregados de educação e jovens adolescentes no contexto educacional (cf. Neiva, 2014, 2016); (ii) desenvolver programas e dinâmicas que incluam a exploração e desenvolvimento vocacional na adolescência (Francisco, 2021; Mboa et al., 2019) principalmente nas classes de transição. Em termos de implicação na prática psicopedagógica, seria importante potenciar a estratégia colaborativa entre professores, escola e família numa abordagem da educação para a carreira (Agibo, 2020).



## Referências

Ussene, C. I. (2011). Desenvolvimento Vocacional de Jovens - Estudo com Alunos do Ensino Secundário Moçambicano, Tese de Doutoramento, Universidade do Minho, Julho.

Agibo, M. L. L. C. (2016). Intervenção e Avaliação em Orientação Profissional: Narrativas de adolescentes moçambicanos sobre a escolha da Profissão e a influência parental, Tese de Doutoramento, Ribeirão Preto - SP.

Agibo, M. L. L. C. & Melo-Silva, L. L. (2018). Orientação profissional e de carreira na perspectiva de adolescentes moçambicanos. Rev. SPAGESP, Ribeirão Preto, 19 (2), 49-63.

Agibo, M. L. L. C. (2020). Rumos: programa de orientação e educação de carreira para crianças, adolescentes e jovens. Programa Orientação de Carreira. Revista Revise, v. 6. n. Fluxo Contínuo Psicologia e Educação, 143-159.

Agibo, M. L. L. C. (2021). Ressignificação de experiências de uma intervenção em orientação profissional e de carreira como estratégia de prevenção da gravidez na adolescência. Psicologia em Enfase, 2 (1). 19-28



Francisco, E. F. (2021). Maturidade para a Escolha Profissional de adolescentes moçambicanos Contributos para a sua avaliação.

Miambo, C. V. J. (2022). Exploração e desenvolvimento vocacional de estudantes no contexto de transição para o ensino superior, em Moçambique: avaliação da eficácia de uma intervenção em Consulta Psicológica Vocacional. Tese de doutoramento em Psicologia Educacional. Universidade Pedagógica de Maputo.





11

**APROXIMAÇÃO DA ANÁLISE NARRATIVA  
DIALÓGICA EMANCIPATÓRIA ÀS  
INSTRUÇÕES AO SÓZIA: PROPOSTA DE  
DIALOGIA ENTRE OS MÉTODOS PARA  
INVESTIGAÇÕES NO CAMPO  
ORGANIZACIONAL**







### **11 APROXIMAÇÃO DA ANÁLISE NARRATIVA DIALÓGICA EMANCIPATÓRIA ÀS INSTRUÇÕES AO SÓSIA: PROPOSTA DE DIALOGIA ENTRE OS MÉTODOS PARA INVESTIGAÇÕES NO CAMPO ORGANIZACIONAL**

Elen de Leo, em sua apresentação, nos provoca a refletir sobre a possibilidade de dialogia entre os métodos de Análise Narrativa Dialógica Emancipatória e de Instrução ao Sósia como recurso de investigação no campo organizacional.

Segundo Elen de Léo (2023) a ciência pensa problemas de pesquisa por caminhos diferentes, e cada vez mais são valorizadas diferentes alternativas de investigação que servem para enriquecer a pesquisa. Afinal fenômenos complexos podem exigir metodologias complexas ou soma de esforços metodológicos.

A Intenção de aproximar a ANDE do recurso de instrução ao sócia ainda passa por discussões no Grupo de Pesquisa. É um diálogo em fase inicial.

O recursos de instrução ao sócia é um método de coleta de dados e que usa a narrativa como ferramenta. Nesse sentido, se vislumbrou essa possibilidade de dialogia entre os métodos.

A pesquisa exige tempo, persistência, humildade de quem pesquisa, desprendimento e ousadia para investigação, a fim de se perceber elementos novos.





Aproximações entre teorias e metodologias precisam ser cautelosas exigem coerência na sua fundamentação.

Segundo Elen de Léo, o grande desafio da pesquisa qualitativa é lidar com o não visto, com o que é interpretado a partir dos conteúdos explicitados, conscientes e até mesmo inconscientemente implicados.



## 11.1 Instruções ao Sósia (IS)

O modo investigação “instrução ao sósia” surgiu do Movimento Operário Italiano, na década de 60-70, como recurso de dar voz ao operário e entender suas reais necessidades, a partir de estratégia de provocação de narrativas. Esse recurso deixou como um dos legados a luta contra a nocividade no trabalho.

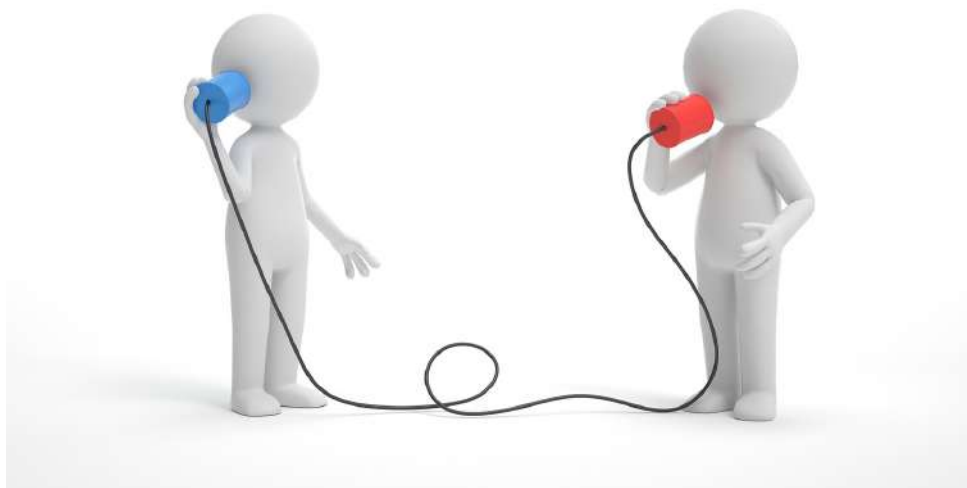
Na literatura (SciELO, BVS e Capes) ainda não foram encontradas aproximação entre a ANDE e Instruções ao Sósia, até pelo fato de a metodologia ANDE ser nova e ainda estar ganhando maturidade.

Para explicar o método Elen propôs uma dinâmica para a turma da Unidade Curricular Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais, a fim de simular aplicação prática do recurso.

A atividade intitulou-se “Eu serei você amanhã”, e aluna que se voluntariou para a atividade tinha que descrever minuciosamente as suas atividades laborais para que o “Sósia” pudesse substituí-la sem levantar suspeita de que não fosse ela realizando suas tarefas.

Dando prosseguimento, Elen fez uma análise da narrativa da aluna voluntária, com questionamentos pontuais sobre a narrativa, inclusive sobre o conforto ou desconforto da aluna ao expor o seu dia de trabalho.

A dinâmica gerou uma rica discussão que despertou nos participantes o olhar ampliado sobre as narrativas e as possíveis aproximações entre os métodos de dialogia ANDE e IS.



## Alguns dos questionamentos:

- Houve ocorrência de narrativa?
- A espontaneidade permite elencar personagens, cenas, fatos, prioridades?
- O contato consigo e a recepção ativa pela pesquisadora da narrativa do discurso aparentou algum efeito libertário, emancipatório?

Valéria Marques chamou atenção para o fato de que, na auto confrontação, o processo de tomada de consciência pelo entrevistado pode acontecer ou não.

Além disso, Elen de Léo e Valéria Marques ressaltam com o cuidado para que a aplicação desse recurso de Instrução ao Sósia não se configure em espaço terapêutico.

O recurso de Instrução ao Sósia ressalta a importância das narrativas.

Tanto a ANDE como o IS supõe que o pesquisador e pesquisado são relevantes no processo de coleta de dados.

## A importância das narrativas

O narrador, ao narrar, constrói e reconstrói, encadeia cenas e escolhe personagens, implica-se no narrado. Ele "escolhe" (conscientemente ou não) o que narrar e o que não narrar, atribui relevância e minimiza fatos, da mesma forma que pode trazer à tona uma determinada cena novamente. A partir da reflexão de sua própria realidade, o ser humano pode assumir com maior consciência que papel deseja ocupar em sua própria história.

(OLIVEIRA; SATRIANO, 2014, p. 259)





## **Suposições da ANDE sobre elementos conceituais (OLIVEIRA; SATRIANO; SILVA, 2019, p.8)**

Narrativa - "expressão do ser em interação que atualiza questões internas (enredos enquanto tessitura temática) e contextuais (enredos enquanto espaço-tempo)"

Dialógica - "vivência do diálogo, a esfera do entre no encontro Eu-Tu (o ser humano e outros seres) pautado na reciprocidade e Eu-Isso"

Emancipatória - "possibilidade do humano debruçar-se no sentido de sua existência e optar pela autonomia e prática da liberdade, através da sua enunciação"



## 11.2 Ainda sobre as aproximações entre a ANDE e IS

Tanto a ANDE como a IS supõe que ambos sujeitos na coleta de dados são relevantes: quem pesquisa e quem é pesquisado.

- *inbetween* (BUBER, 2012): o espaço do "entre pessoas"
- Como em Vygotsky (2003), processos de compreensão que podem se dar do intersubjetivo do intersubjetivo para o intrassubjetivo, partindo de processos dialógicos comportando narrativas.

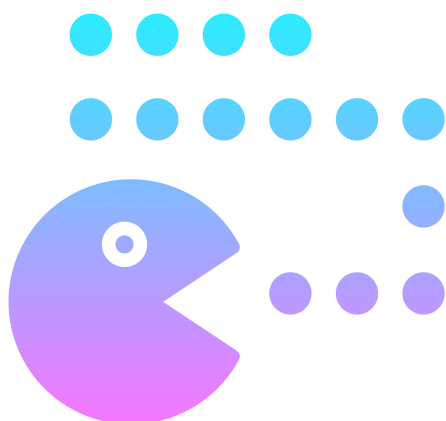




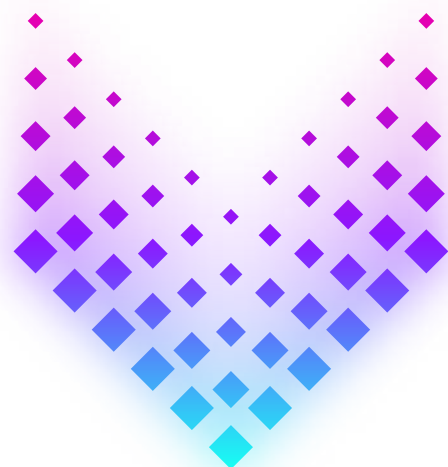
## **Assinatuta autoral**



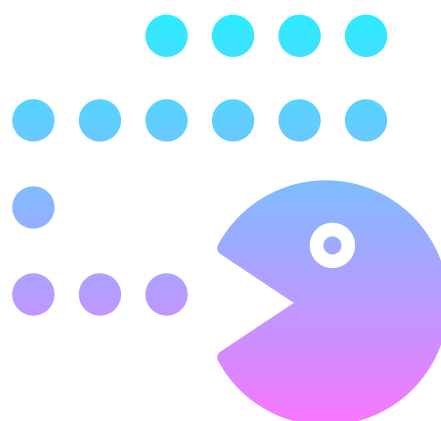
**Ambas propostas compreendem que podem ocorrer "refrações interpretativas em pesquisa", exigindo "pistas interpretativas" redutoras de subjetividade.**



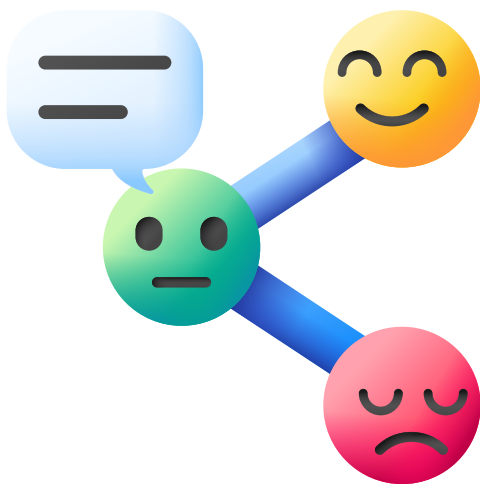
**Ultrapassando a finalidade  
tanto na ANDE quanto na IS**



**Por permitirem acesso às  
subjetividades, podem  
ocorrer acesso  
conscientizador (inter ao  
intra) ou emancipador aos  
narradores**







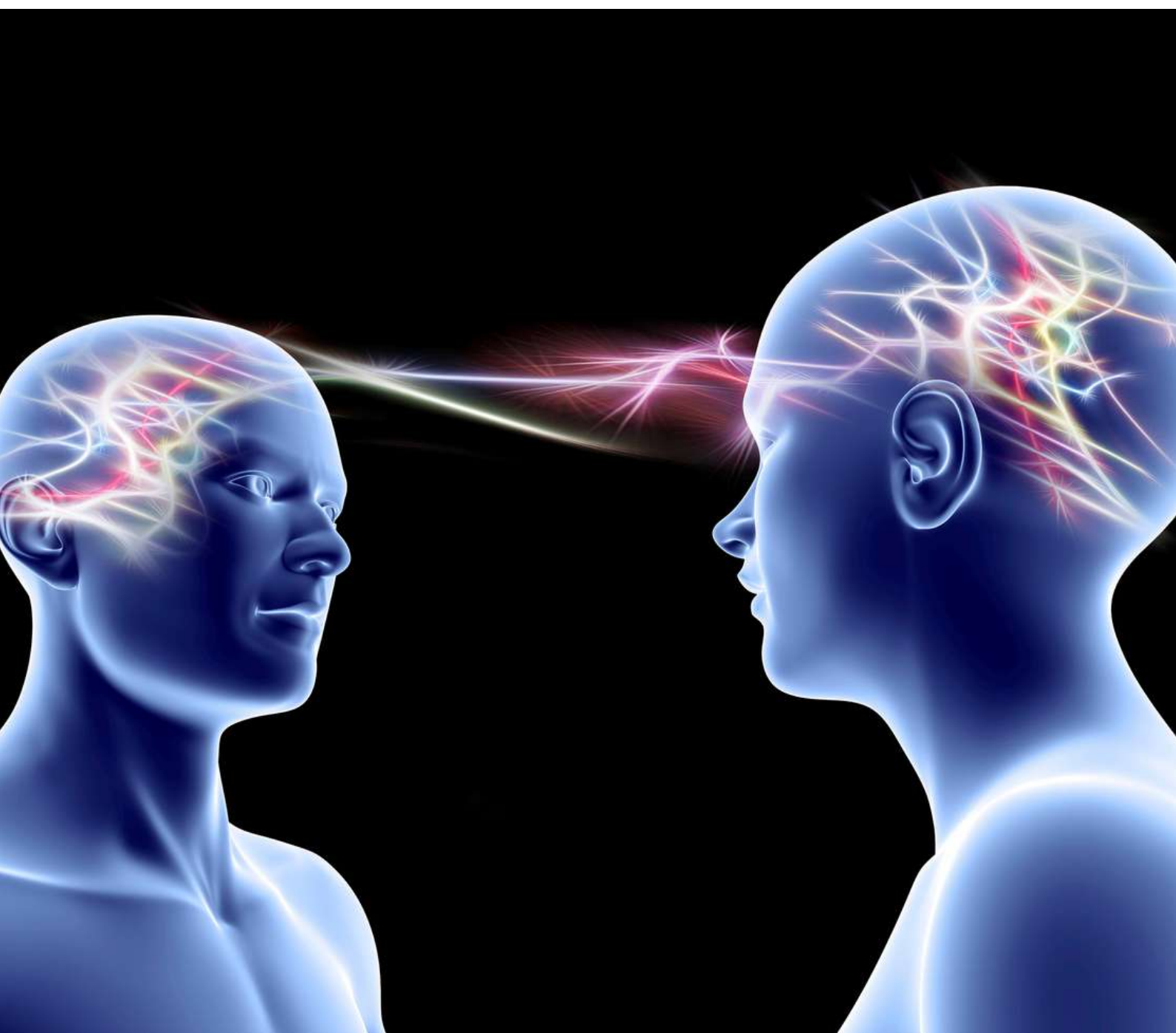
**Pela ANDE, as narrativas exigem feedbacks a quem pesquisa de modo que sejam apresentadas pistas sobre as interpretações feitas, reduzindo possíveis refrações na investigação.**



**As instruções ao sócia envolvem possibilidades de incompreensões e faz parte da tarefa a ideia de esclarecer se o/a sócia de fato entendeu as narrativas do/da participante do estudo.**



Ao final de sua apresentação Elen de Léo nos convida a refletir sobre a real aproximação entre Análise Narrativa Dialógica Emancipatória - ANDE e Instrução ao Sósia - IS.



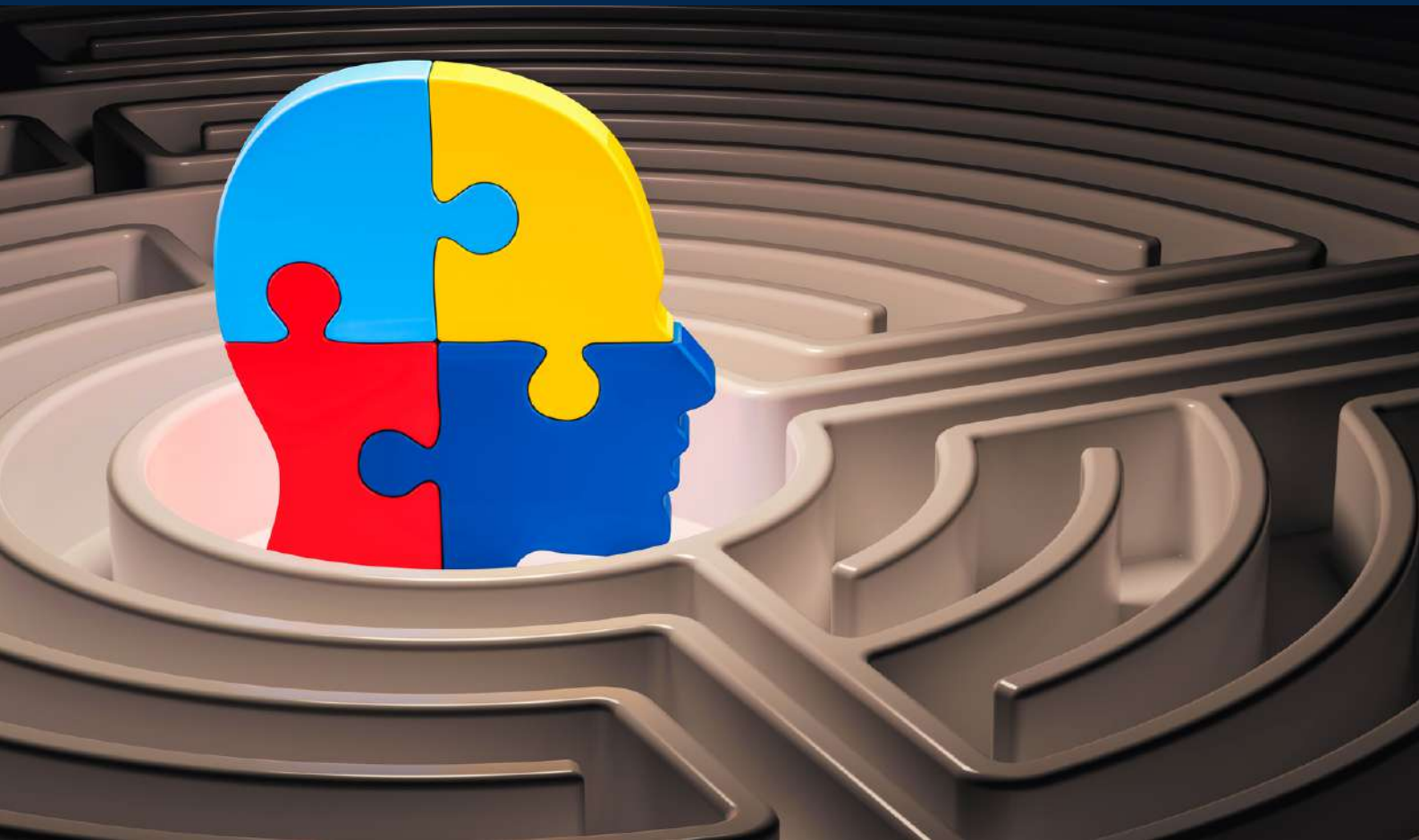


12

## CONSIDERAÇÕES FINAIS







## 12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta obra foi reunir a contribuição dos ilustres pesquisadores, membros do Grupo de Trabalho 95 da ANPEPP: Intervenções Psicossociais, Emancipação e Saúde em Contextos Organizacionais, que possibilitaram um profícuo diálogo a partir das diferentes temáticas e cenários da investigação, no âmbito da Unidade Curricular Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais, do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia - PPGPSI, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, enriquecendo o processo formativo integral dos mestrandos e doutorandos.



Esperamos com esta publicação ter provocado reflexões densas para novas formas de enxergar metodologia de pesquisa, de maneira especial, em estudos organizacionais em Psicologia, como incentivo às práticas investigativas de maneira dialógica e crítica, para pensar alternativas sustentáveis inovadoras para as demandas complexas da sociedade contemporânea.



# Tópicos Especiais em Estudos Organizacionais



**UFRRJ**  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL  
DO RIO DE JANEIRO

