

# ATUAÇÃO DO PSICOPEDAGOGO E AS CONTRIBUIÇÕES DAS NEUROCIÊNCIAS NAS RELAÇÕES HUMANAS DENTRO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

OLIVEIRA, Júlia Horta  
SANTOS, Valério Xavier dos

## RESUMO

Trouxemos neste trabalho através de pesquisa bibliográfica a realidade do mundo das organizações na área de produção, voltada aos colaboradores, e quais as dificuldades e entraves que atrasam os processos de aprendizagem e dificultam as relações sociais, concomitantemente relatamos o posicionamento do psicopedagogo e quais contribuições e intervenções ele pode realizar para que a organização usufrua das habilidades de seus colaboradores e para que eles aprendam a otimizar corpo, mente e ambiente, a contribuir de maneira efetiva e prazerosa em suas atividades dentro das empresas, podendo ainda melhorar suas relações sociais, desenvolvendo assim aproximação e cumplicidade aos colegas de trabalho mantendo sua produção aliada aos interesses das empresas. Informamos sobre as contribuições das neurociências no processo de aprendizagem e na potencialização de pessoas, buscamos respostas no funcionamento do cérebro a compreensão do comportamento para que o colaborador motivado e engajado consiga tomar decisões corretas e aprender com satisfação, ressaltamos ainda a importância da criatividade e da memória no processo de aprendizagem. Colocamos em pauta a relação das emoções com os processos de aprendizagem e como a regulação das emoções podem contribuir para desenvolvimento profissional e humano, destacando o lado humanizado nas relações interpessoais que a sociedade resgata na importância na comunicação humanizada.

**Palavras-chave:** Organizações. Colaboradores. Relações. Aprendizagem.

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visa informar sobre a atuação do psicopedagogo dentro das organizações e como podem contribuir de maneira preventiva ou interventiva na ação dos colaboradores para com o trabalho desempenhado e para consigo mesmo. A psicopedagogia é uma disciplina que se torna cada dia mais importante dentro das organizações visto que sua contribuição pode melhorar o ambiente organizacional investigando as dificuldades de relações humanas e aprendizado. Com a atuação psicopedagógica poderemos ainda descobrir de que maneira o colaborador pode contribuir efetivamente, aliando sua função com suas habilidades. Buscaremos nas

neurociências alternativas que auxiliem o processo e atuação do psicopedagogo contribuindo para o colaborador ter equilíbrio suficiente para otimização do trabalho individual e grupal. Procuraremos explorar as adaptabilidades necessárias nas organizações para que se torne o ambiente ideal e harmonioso em relações interpessoais, desenvolvimento geral, ou seja, repensaremos nas relações humana emocionais e comportamentais. Desenvolvemos uma pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo abrangentes nas duas áreas referenciadas neste trabalho, a psicopedagógica e a neurociência, áreas estas que buscaram de maneira significativa responder a problemática e aprofundar nas discussões sobre o tema, trazendo ainda a necessidade de implantação do trabalho psicopedagógico nas organizações que visam e totalizam um desenvolvimento ideal e esperado de seus colaboradores, estes estando em harmonia trazem os bons resultados para as organizações e suas vidas profissionais.

## **2 O PSICOPEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES**

O psicopedagogo dentro das organizações tem seu papel sendo referenciado de forma a elucidar que ao pensarmos em aprendizagem humana podemos definir que “o conceito de educação continuada nasceu da necessidade de constante atualização e especialização exigida pelo acirrado mercado de trabalho” (SAITO, 2010,p.39). Constantemente as organizações vem sendo sufocadas com aceleração de informações, competitividade no mercado, cobranças e apresentações de números, metas e selos de qualidade, que acabam sendo superiorizados de forma a repassar ao colaborador, tensões, medos, apreensões, que acabam trazendo o baixo rendimento, desenvolvimento e desmotivação.

O trabalho psicopedagógico nas organizações tem uma importante intenção de entender que “onde houver mais de uma pessoa envolvida em processo de troca, seja de informações, experiências, conhecimento, enfim, haverá relacionamento humano” (SAITO,2010, p.40) Ao relacionarmos temos que adaptarmos, “a atual crise econômica mostra, mais uma vez, que a adaptação é essencial para a sobrevivência e crescimento das organizações” (SAITO,2010,p.40). Nas diversas mudanças tanto tecnológicas quanto culturais e sociais que surgem, os colaboradores e lideranças podem sentir falta de engajamento e podem gerar desestruturação da empresa, causando impactos negativos

no contexto relacional e organizacional, isso acontece quando não existe um trabalho adequado para as novas competências exigidas pelo mercado. Compreendemos que as mudanças fazem parte e são essenciais nas relações humanas e percebemos então a importância de que “(...) administrar empresas já não se restringe a planejar, organizar e controlar tarefas. É preciso considerar os indivíduos, suas relações e necessidades” (SAITO,2010, p.40-41).

A psicopedagogia muitas vezes é vista pelas pessoas como disciplina apenas escolar, neste trabalho procuramos aprofundar a psicopedagogia dentro das organizações, pois entendemos que o processo de aprendizagem deve fluir continuamente em todas as etapas da vida. Afinal, por acaso nós deixamos de aprender? As empresas principalmente na atualidade devem compreender as emoções e habilidades de cada colaborador e como ele pode contribuir de maneira efetiva e prazerosa. Ligado na aprendizagem continuada e principalmente relacionado as atuações dos colaboradores no mercado de trabalho conceituamos a educação corporativa de acordo com (TORRES,2009, p. 2 Apud SAITO,2010,p.42), :

A Educação corporativa vem justamente cumprir esta função de disseminar conhecimentos, atitudes, valores, habilidades e o que mais for necessário para o desenvolvimento completo das pessoas. Porém, este desenvolvimento dos colaboradores deve estar perfeitamente alinhado às estratégias da organização; são atividades previamente elaboradas e estudadas para que o funcionário possa agregar valor ao negócio. Esta talvez seja a grande diferença entre a Educação escolar, com a qual estamos mais acostumados, e a Educação corporativa.

Neste entendimento percebemos que alinhar o colaborador aos interesses da empresa é o que diferencia a educação corporativa da educação escolar e que o colaborador em harmonia poderá trazer resultados satisfatórios, voltado para a perspectiva em atingir resultados satisfatórios o psicopedagogo deve realizar

acolhimento das queixas, a fim de elaborar planos que viabilizem o processo de mudança. Parece ser este o ponto de intersecção entre as empresas e a psicopedagogia, pois uma vez que se reconhece a existência de problemas, a necessidade por soluções e adaptações implica na aprendizagem de novos conceitos, técnicas e comportamentos.(SAITO,2010,p.43)

Mediante análise dos dados informados na citação acima, o psicopedagogo deverá realizar o plano de intervenção nos pontos conflituosos e deve ter a sensibilidade em

perceber que “o conflito é necessário, pois ele gera a troca de opiniões, é preciso administrar o conflito e encontrar o consenso dentro do grupo em busca da cooperação ao invés da divergência”.(FERNANDES,2018,p 34)

Concomitantemente com a percepção das situações conflituosas que possam existir, o psicopedagogo deverá construir possibilidades de prevenção e minimização de dificuldades nas relações e desenvolvimento dos colaboradores, alinhando aos interesses da empresa, [...]” destaca-se que o objetivo da intervenção empresarial é a otimização do relacionamento homem/homem e homem/máquina visando a obter o melhor desempenho e produtividade da instituição” (ITODA,2015,p.35252). Uma empresa que pensa no bom desenvolvimento emocional, comportamental e social de seus colaboradores é uma empresa engajada na busca constante de boas relações, pois um colaborador em harmonia com as funções que exerce, transcende para as resoluções de bons negócios da organização.

O Psicopedagogo ainda precisa considerar as dificuldades ou transtornos de aprendizagem que o colaborador possa ter, citaremos como elucidação para possibilidades que o psicopedagogo possa enfrentar no processo de intervenção dentro das empresas, o TDAH (Transtorno de Deficit de Atenção e Hiperatividade) que “é um transtorno de desenvolvimento que afeta a vida de uma pessoa em vários aspectos. É caracterizado pela hiperatividade, desorganização, agitação, falta de atenção, impulsividade” (COUTINHO,FRANÇA,2020,p.16), o TDAH está constantemente sendo estudado na atualidade, é diagnosticado com mais frequência em crianças, apesar do diagnóstico infantil estar sendo cada vez mais estereotipado por não ser devidamente investigado, o TDAH ainda é mais assinalado na infância. No adulto é um transtorno que pode dificultar o aprendizado e execução dos processos de trabalho. Toda e qualquer dificuldade deve ser considerada pelo psicopedagogo e “olhando para o universo corporativo, um estigma que deve ser quebrado é o de que a hiperatividade ou a falta de foco acompanham o profissional durante toda sua rotina no ambiente de trabalho” (COUTINHO, FRANÇA,2020,p.19) ou seja, o psicopedagogo pode encontrar no colaborador as alternativas possíveis para aproveitar as habilidades que ele possa ter, mesmo considerando os transtornos ou dificuldades que o colaborador possui, o psicopedagogo não deve desistir de adapta-lo as circunstancias, compreendendo que [...] “as pessoas funcionam de maneiras diferentes e cada modo de funcionamento, quando bem trabalhado, pode trazer muitos ganhos.”(COUTINHO, FRANÇA,2020,p.20).

### 3 OS COLABORADORES DA ATUALIDADE

Na atualidade as pessoas buscam constantemente mais competitividade, onde ser o melhor em tudo é o mais importante, nessa busca pela perfeição chegam os medos que impedem o crescimento humano e profissional. As pessoas não conseguem lidar com erros e a frustração é avassaladora. A forma de trabalho vem mudando e as habilidades interpessoais são desejadas e procuram ser trabalhadas pelas empresas.

Para Chiavenato (2005), o trabalho está se tornando cada vez menos físico e cada vez mais mental, a atividade humana está deixando de lado o trabalho braçal, pesado, repetitivo e imitativo para dar espaço cada vez mais ao trabalho criativo e inovador. Os trabalhadores deixaram de serem meros fornecedores de mão de obra para serem fornecedores de conhecimentos aliados à competência. (CHIAVENATO (2005) Apud ALMEIDA, COSTA, 2012, p.5)

A criatividade tem sido um dos requisitos presentes nas organizações, na era das inteligências artificiais e tecnológicas ela tem sido fundamental nos perfis dos colaboradores. E os colaboradores que conseguem explorar a criatividade obtêm conforto e apresentam mais facilidade as mudanças constantes que ocorrem amplamente, tanto dentro, quanto fora das organizações. Além disso, a criatividade está aliada as competências adquiridas dentro das empresas pois facilitam o processo de aprendizagem. Ainda assim as organizações possuem dificuldades em lidar com os entraves nos rendimentos dos colaboradores e podemos colocar que “um dos maiores problemas das empresas é a falta de comunicação”. (MACEDO,2007 Apud ALMEIDA, COSTA, 2012, p.9) A comunicação é a porta para a solução dos obstáculos, as dificuldades que possam existir precisam ser faladas e o psicopedagogo precisa ter a percepção e saber ouvir para obter o máximo de trocas possíveis para poder apresentar o melhor caminho e conseguir propor as mudanças necessárias além de detectar o que está atrapalhando o desempenho dos colaboradores. Para o profissional da psicopedagogia este é o ponto máximo de qualquer busca de melhora nas relações e produção no trabalho, a comunicação. Obtemos ainda que,

Essa é mais uma tarefa do profissional que trabalha com a parte humana da empresa, criar recursos, desenvolver atividades para promover o diálogo entre os envolvidos no ambiente de trabalho, onde irá desenvolver trabalhos em equipe, dinâmicas de grupo, promover excursões, jogos, enfim tudo que possa ajudar no

melhoramento da comunicação, convivência, qualidade de vida e principalmente para que todos possam sentir-se valorizados e importantes para aquele ambiente. (ALMEIDA, COSTA, 2012, p.9)

Outro ponto igualmente considerável visualizado dentro das grandes empresas é a relação dos colaboradores com suas emoções, pois os conflitos emocionais estão se tornando cada dia mais preocupantes para as organizações, [...] “as emoções não são um luxo. Elas desempenham uma função na comunicação de significados a terceiros e podem ter também o papel de orientação cognitiva [...]” (DAMASIO,2012 p. 128). As emoções impactam profundamente em nossas decisões que conseqüentemente impactam em nossas vidas e nas nossas relações podendo inclusive contribuir para fisicamente sentirmos-vos improdutivos, acarretando assim um desequilíbrio emocional prejudicial na convivência em equipe e desenvolvimentos das tarefas.

A compreensão em saber que dentro das organizações existem diversas formas de trabalho e de aprendizagem é fundamental para o psicopedagogo. Identificamos nos estudos que em uma mesma empresa podem existir gerações diferentes. Sintetizando o entendimento, temos:

quatro gerações são conhecidas como **Veteranos** (nascidos entre 1922-1943), **Baby Boomers** (nascidos entre 1943-1960), **Geração X** (nascidos entre 1960-1978), e **Geração Y** (nascidos após 1980) e que elas diferenciam-se não apenas pelo período de nascimento e idade cronológica, mas pelos fatos e experiências que, desde muito cedo, determinaram seus valores e concepções de vida. (ZEMKE, 2008, p. 51-52 Apud BATISTA,2010, p28)

Neste sentido torna-se primordial que o psicopedagogo além do conhecimento das diversas formas de aprendizagem, precisa apontar para os colaboradores esta percepção, pois muitas vezes eles próprios não respeitam a forma de desenvolvimento dos colegas, e esta sistemática aplicada pelo psicopedagogo deverá ser prioritariamente repassada aos cargos de liderança para que estes possam aproveitar de maneira satisfatória o desempenho de cada geração. Um importante destaque para as contribuições que cada geração pode dar é que “o fator mais importante para a felicidade no trabalho é quando identifica contribuições que afirmam “estava me sentindo valorizado”, que foi a melhor classificação em cada geração” (RANDSTAD,2008 Apud BATISTA,2010, p31). Percebemos nesta análise que quando se identifica de que maneira o colaborador pode contribuir satisfatoriamente, ele se sente valorizado e motivado, ao passo que a falta de

entendimento quanto as formas de aprendizagem e desenvolvimento o sobrecarregam de maneira fazendo-o sentir-se desmotivado e sem interesse.

Percebemos ainda que “ é papel da organização tentar entender o que é importante para cada geração, pois essa atitude reflete na construção de um ambiente saudável de trabalho. (RANDSTAD,2008 Apud BATISTA,2010, p31) o que faz com que as empresas obtenham desenvolvimento sadio dos colaboradores é o que reflete de maneira eficiente nos interesses socioeconômicos.

#### **4 A PRODUTIVIDADE APRISIONADA PELAS EMOÇÕES**

Partindo para perspectiva das emoções, percebemos que elas afetam profundamente na produtividade e que o sentir-se produtivo traz benefícios ao resto do corpo e conseqüentemente impactara na saúde e bem estar, fazendo com que a atividade seja desempenhada com mais prazer e se faça menos exaustiva, saber lidar com a emoção neste aspecto contribui para a melhora no desenvolvimento do trabalho.

As emoções são essenciais ao processo cognitivo e as expressões corporais, isto é, a ligação entre eles é intrínseca. Assim, quando uma nova aprendizagem é provocada mediante a estimulação extrínseca em nível emocional, ela desencadeia alterações de processos cognitivos e, conseqüentemente, mudanças no corpo humano, como batimentos cardíacos e respiração, o que ocasiona novos meios do aprender por meio das emoções. (DAMASIO,2015,P.115 Apud MORAIS,2020,P.39)

No contexto organizacional os colaboradores possuem rotinas pesadas, tensas que provocam as sobrecargas emocionais e físicas, estes pontos podem levar ao sofrimento emocional que por muitas vezes se manifesta pela exaustão, tristeza profunda e maus relacionamentos no ambiente de trabalho, “ o indivíduo apresenta inúmeros problemas quando há dificuldades de nível emocional no viés social” ( MORAIS,2020, p.150) é aí que a compreensão das emoções é fundamental para que o colaborador aprenda a lidar com ela. “Por exemplo, uma vivência com um nível excessivo de ansiedade não gerenciada de forma correta pode trazer um impacto na experiência em um novo contexto na empresa” (MORAIS,2020,p.151)

Para elucidar a compreensão das emoções e a maneira que elas influenciam a aprendizagem, apresentaremos as emoções básicas ou consideradas por alguns autores como primárias, que são as emoções que estão presentes em nossas vidas desde o

nascimento. São elas “[...] alegria, medo, tristeza, repulsa, raiva, surpresa e desprezo [...] essas emoções são compartilhadas culturalmente, de forma evolutiva e adaptativa” (GAZZANIGA, HEATHERTON E HALPERN, 2018,p.405 Apud MORAIS, 2020,p.51). Por mais que as pessoas insistam em dizer por exemplo, que não tem medo, essa recusa já demonstra a falta percepção as emoções que sentem, é importante compreender que emoções não são controladas e nem evitadas, o indivíduo aprende a lidar com elas.

Analisando o olhar organizacional cabe as empresas pensarem significativamente no emocional da equipe, proporcionando ambientes acolhedores que possam valorizar o profissional e entende-lo como um ser de corpo e mente que estão em amplo funcionamento em conjunto, pensando que:

os processos cognitivos e a aprendizagem são extremamente importantes para o controle e a regulação do sistema emocional, pois um nível de emoção desestruturado e desregulado pode causar impacto no comportamento humano, afetando diversas áreas, como trabalho, escola e família. O controle e a regulação acarretam diversos benefícios, sendo possível usar diferentes estratégias que podem contribuir para o bem-estar do indivíduo como um todo.” (MORAIS, 2020,p.71).

A organização que pensa no emocional dos colaboradores constitui-se uma empresa com olhar humanizado e uma visão interna para os recursos que possui, que acaba transcendendo para fora e conseqüentemente agregando e contribuindo para os bons resultados socioeconômicos.

No âmbito das decisões, passamos a entender que as decisões tomadas são frutos das emoções e nessa vertente temos uma breve compreensão no olhar de Damásio em sua dedução, a Hipótese do Marcador Somático traduzida como [...] “estado somático (em grego, soma quer dizer corpo); e, porque o estado ‘marca’ uma imagem, chamo-lhe marcador”.(DAMASIO;2012; p.163). Nessa relação com as decisões e as emoções observamos que a imagem projetada imediatamente quando o sujeito almeja uma tomada de decisão interfere na escolha das alternativas. Sabendo da existência do marcador somático é percebido que a sua utilização abrange um nível alto na tomada de grandes decisões que por vezes os colaboradores se pegam por enfrentar na rotina do trabalho.

As decisões tomadas no contexto social vêm acompanhadas de pressão e por muitas vezes cansaço e os momentos de tomada de decisão em que o profissional se vê, também se aproxima em [...] “decidir dentro de um enquadramento temporal apropriado

para o problema em questão”. (DAMÁSIO;2012; p.160). O tempo que corre entre ter que tomar uma decisão e tomá-la surge como fator comprometedor da situação. Elucidamos o pensamento de que estar emocionalmente bem traz benefícios para a tomada de decisão que o profissional considera ser mais apropriada para o contexto da situação vivida. Tendo a certeza que a melhor decisão a ser tomada foi cumprida o colaborador se vê na zona de conforto psicologicamente preparado para outros momentos cruciais que possa aparecer. Ao passo que se perceber que a decisão foi tomada de forma equivocada poderá comprometer todos o resto do funcionamento da sua atividade. [...] “As emoções e os sentimentos, os quais constituem aspectos centrais da regulação biológica, para sugerir que eles estabelecem uma ponte entre os processos racionais e os não racionais (DAMÁSIO;2012;p.127). É importante conhecer o corpo, as emoções e os sentimentos para que se perceba como um profissional em constante mudança e aperfeiçoamento individual e social, transformando as relações consigo mesmo, com o próximo e com o mundo. Compreendemos que a separação de corpo e mente não leva a autoconsciência e que “a medida que ocorrem alterações no corpo você fica sabendo da sua existência e pode acompanhar continuamente sua evolução, apercebe-se de mudanças no estado corporal, e segue seu desenrolar durante segundos ou minutos. (DAMÁSIO;2012; p.140)

O autocontrole é outro ponto que deve se levar em consideração no aperfeiçoamento das atividades emocionais nos indivíduos principalmente porque nos relacionamentos de trabalho e tomadas de decisões importantes ele pode destruir ou desequilibrar determinada situação.

O autocontrole é uma das funções cognitivas que envolvem o córtex frontal e que podem ser associadas à regulação das emoções. Pense em uma pessoa que precisa entrar em um elevador para ir ao trabalho, porém ela sente um medo incontrolável. Fatores cognitivos, como tomada de decisão, atenção concentrada e metacognição (pensar sobre o que está sendo pensado), podem regular a intensidade com que esse medo afeta o comportamento de ir ao trabalho cotidianamente. (MORAES,2020,p.68)

As emoções estão presentes na vida humana desde o nascimento e permanece com o indivíduo até o fim da vida, além de estar presente em todos os processos. E é na fase adulta que ela é mais evidenciada, principalmente nos comportamentos e relacionamentos, tanto sociais quanto interpessoais “um processo cognitivo que requer

alta demanda de atenção, como é a tomada de decisão, exige uma ligação entre esses mecanismos atencionais e decisórios e as emoções.” (MORAIS,2020, p.51)

E a relação do processo de aprendizagem com a regulação das emoções? A aprendizagem é um processo contínuo e a presença das emoções contribui consideravelmente para que isso ocorra em favor do progresso pessoal.

A aprendizagem passa por vários vieses, ou seja, ela ocorre pelas vias motora, verbal, visual e auditiva, cujos mecanismos vão desde os mais simples, ou menos instintivos, até os mais complexos, que exigem um nível alto de raciocínio lógico. O aprender e a cognição são umas das bases mais importantes do desenvolvimento humano , pois a organização e a reorganização compreendem o funcionamento dos processos fisiológicos, comportamentais, emocionais, entre outros. (MORAIS,2020,p.62)

Dentro das organizações com a alteração dos processos de trabalhos a percepção do psicopedagogo voltada aos colaboradores, precisa ser inclinada a aprendizagem continuada e principalmente a observar de que maneira aquele sujeito está aprendendo para que de maneira satisfatória o psicopedagogo consiga intervir considerando as dificuldades de atrapalham a aprendizagem. É importante que as organizações estejam preparadas para considerar todas as possibilidades que atrapalham o colaborador de aprender, tanto voltado para as dificuldades pessoais quanto externas que envolvem a estrutura e colocação de pessoal associado a demandas de trabalho.

## **5 AS CONTRIBUIÇÕES DAS NEUROCIÊNCIAS**

Conhecer o funcionamento do cérebro é fundamental para entendermos os comportamentos, “a neurociência é uma ciência humana que proporciona relevantes conhecimentos para as nossas vidas e oferece meios para entendermos como aprendemos, desenvolvemos e podemos nos sociabilizar de uma melhor forma” (NASCIMENTO,2012,p.194). Nesta parte do trabalho procuramos elucidar de que maneira a neurociência aplicada nas relações humanas e no aprendizado podem ressignificar o trabalho psicopedagógico. Concluímos ser de suma importância além da criatividade, também a memória que está intrinsecamente ligada a aprendizagem, “a memória desempenha papel de vital importância na vida do ser humano, pois trata da capacidade do sistema nervoso adquirir, reter e utilizar conhecimentos.

(NASCIMENTO,2012, p.195), com isso torna-se também parte fundamental nos processos de trabalhos.

Os colaboradores estão relativamente ligados ao funcionamento da empresa e em constante aprendizado, visto que as organizações cada dia mais tornam-se engajadas nas melhorias e mudanças que o meio social exige, percebemos que os processos internos mudam, a dinâmica da empresa muda e é necessário portanto buscar alternativas no desenvolvimento cognitivo para o colaborador aprender de maneira agradável outras formas de executar o trabalho, com isso:

A neurociência compreende o aprendizado sob três fatores, como descreve Herculano-Houzel (2009, p. 23) “repetição, base das mudanças sinápticas que implementam a nova maneira de agir, pensar ou sentir; retorno negativo, que informa quando se erra e é preciso tentar de novo de outra maneira; e retorno positivo, que sinaliza quando se fez a coisa certa que deve ser repetida no futuro” (HERCULANO-HOUZEL, 2009, p. 23; Apud NASCIMENTO,2012,p.196)

Como uma forma de perceber que o conteúdo adquirido, foi retido de maneira adequada, o psicopedagogo entendendo a neurociência, pode concluir de maneira satisfatória que,

o aprendizado será inserido na memória de longo prazo se o gestor de pessoas compreender que um retorno positivo é fundamental para o aprendizado, visto que se desencadeiam no cérebro sensações agradáveis, as quais servem como motivação para se continuar praticando o que está dando certo. (NASCIMENTO,2012, p.197)

Ainda a neurociência traz alguns pontos que precisam ser considerados para que o cérebro obtenha funcionamento pleno, os pontos citados dependem exclusivamente do colaborador em desejar executá-los, fazendo com que ele próprio tenha autonomia em alcançar um bom funcionamento cerebral. O primeiro ponto é dormir, pois “durante o sono o cérebro reelabora algumas sinapses ligadas ao seu desenvolvimento, além de manter-se ativo e executar tarefas diferentes daquelas realizadas durante a vigília”. (NASCIMENTO,2012, p.197), além de um sono sadio, ainda nesta vertente o colaborador precisa perceber que as pausas diárias equivalem a recarregar as energias necessárias para o funcionamento ideal do cérebro, pausas estas como por exemplo o horário do lanche sem o uso das telas do computador ou celular. Muitas vezes o colaborador mergulhado em suas atividades não se permite ter essas pausas. O segundo ponto é a prática de exercícios físicos, “as pesquisas da neurociência ratificam que o exercício físico

não faz bem somente para o sistema cardiovascular, mas exerce forte influência sobre a saúde do cérebro”. (NASCIMENTO,2012,p.201), a prática de exercício físico está intimamente ligada a motivação que por sua vez está relacionada ao prazer em executar as tarefas. O terceiro ponto é uma boa alimentação, “a neurociência tem uma nova visão, a de que alimentar-se adequadamente tem uma grande influência sobre a saúde do cérebro, que permite um melhor processo cognitivo”. (NASCIMENTO,2012, p.202), os neurônios do nosso sistema digestivo trabalham se comunicando com os neurônios do cérebro, portando o que comemos está diretamente ligado as nossas tomadas de decisões e aos nossos comportamentos. Todo o equilíbrio que possamos encontrar entre alimentação, atividade física e o sono, ampara o bom funcionamento do cérebro e que conseqüentemente faz por se destacar a valorização do sujeito como sendo um ser adequado para obter boas relações humanas e de aprendizagem nos processos, contribuindo para uma sociedade mais justa e comprometida com a humanidade.

## **6 UM A PARTE DE ANTONIO DAMASIO**

Antônio Damásio médico neurologista e neurocientista revolucionou nos últimos anos o entendimento do cérebro humano aliado a tomada de decisão e comportamento. Em seu livro O Erro de Descartes, ele traz descobertas da neurociência em torno da emoção, razão e cérebro humano, opondo-se a Rene Descarte, filosofo da modernidade, muito conhecido pelos neurocientistas que viveu entre os anos de 1596-1650 e é um dos símbolos da filosofia moderna. Para Damasio o erro de Descartes foi “ a separação abissal entre o corpo e a mente [...]” (DAMASIO,2012,p.219). A partir da aprendizagem humana conceituada pela neuroplasticidade cerebral que é a influência de nossas experiências modificando a estrutura do nosso sistema nervoso, entendemos que separar corpo e mente torna-se quase que inaceitável.

A aprendizagem organiza, integra, dá forma e nome aos estímulos percebidos proporcionando integrações e elaborações mentais nas informações vindas do mundo externo. O processo de aprendizagem envolve áreas como motoras, sensitivas, auditivas, ópticas, olfativas e térmicas. (PANTANO&ASSENCIO-FERREIRA, 2009 Apud ALMEIDA,2021 p.18)

## **METODOLOGIA**

Foi realizado uma pesquisa bibliográfica na biblioteca eletrônica google acadêmico, inicialmente na busca foi pesquisado as palavras: atuação, grupos, colaboradores, empresas, com o objetivo de analisar como os grupos atuam e o que eles pensam de suas organizações, além de definir quais são suas dificuldades e anseios em relação a sua vida profissional. Em segundo momento foi realizado a pesquisa acadêmica com as palavras: psicopedagogia, empresarial, neurociências, onde foi selecionado artigos que contribuíram para o olhar da pesquisa no que tange a definição e atuação do psicopedagogo nas empresas, bem como de que maneira as neurociências podem contribuir para o desenvolvimento do colaborador. Foram analisados 7 artigos que contribuíram para o desenvolvimento da pesquisa, todos localizados no Google Acadêmico. Além dos artigos este trabalho teve a contribuição do livro, O erro de Descartes e Neurociência das emoções que foi selecionado para embasar a relação com emoções, cérebro humano, comportamento e aprendizagem.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nas organizações o trabalho psicopedagógico ainda não é tão pleiteado, contudo as habilidades que as pessoas precisam desenvolver estão sendo reconhecidas como importantes para a sociabilidade humana, concluímos inclusive citá-las como essenciais e com forte tendência a serem aprendidas e desenvolvidas cada dia mais, até porque as pessoas aprendem a se comunicar, se comportar, se posicionar e a lidar com as emoções com muito mais propriedade na fase adulta. É nessa vertente que o psicopedagogo pode usar de seus conhecimentos e habilidades para incorporar o trabalho no ambiente organizacional. É compreendido pelas organizações que o desenvolvimento de um bom trabalho está muito além de apenas se posicionar, mas não podemos deixar de lado que as empresas enxergam as habilidades interpessoais como sendo pontos fundamentais para o desenvolvimento geral. Percebemos que um colaborador que entende o funcionamento do cérebro tem mais facilidade em compreender os seus comportamentos e conseqüentemente estar melhor consigo mesmo e com o ambiente que o cerca. Ficou evidenciado que as emoções estão presentes na vida humana, e o que difere um indivíduo do outro é a maneira como ele lida com elas, visto que emoções não se controla mas sim se aprende a lidar com elas, é a compreensão do funcionamento das emoções que torna

o indivíduo diferenciado e com possibilidades de se destacar na organização no que tange a sua inteligência emocional.

A psicopedagogia é uma disciplina fundamental para o desenvolvimento humano, principalmente por caracterizarmos o aprendizado como um processo contínuo, as pessoas não deixam de aprender em nenhuma fase da vida, e percebemos que na vida profissional adulta é onde surgem os maiores conflitos emocionais e sociais, podendo assim o psicopedagogo ser o interventor e facilitador nas relações humanas e de aprendizagem de processos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber; COSTA, Gisele MT da. Pedagogia empresarial. Saberes, Práticas e Referencias. Rio de Janeiro. Brásport, v. 4, n. 1, 2006.

ALMEIDA, Tatiane Nazaré da Luz; Matos, Fátima Ney Orientadora. O Impacto da Neurociência no Aprendizado dos Colaboradores de uma Organização. 2021. Dissertação de Mestrado. ISMT.

BATISTA, Francisco Honório Araújo. Grupos geracionais e o comprometimento organizacional: um estudo em uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul. 2014.

COUTINHO, Thaís; FRANÇA, Gustavo Thayllon. A pessoa com TDAH no mercado de trabalho e o papel do Psicopedagogo Institucional. Caderno Intersaberes, v. 9, n. 18, 2020.

DAMÁSIO, A. R. O erro de Descartes: emoção razão e o cérebro humano. São Paulo: Companhia das letras, 2012.

FERNANDES, Hannele Michelle. A convivência no trabalho em grupo nas grandes empresas. 2018.

ITODA1-SEED, Érica Myeko Ohara. A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E O DISCURSO DA TOLERÂNCIA NA PSICOPEDAGOGIA EMPRESARIAL.

MORAIS, Everton Adriano de. Neurociências das emoções. Curitiba, Intersaberes, 2020.

NASCIMENTO33, Alex. NEUROADMINISTRAÇÃO: AS CONTRIBUIÇÕES DA NEUROCIÊNCIA PARA A GESTÃO DE PESSOAS. RECIFAQUI, p. 191.

SAITO, Leila Miyuki. Psicopedagogia empresarial como agente de transformação. Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas, v. 11, n. 1, 2010.

