

CULTURA ORGANIZACIONAL E COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA (CNV)

Anailda Lima Melo¹, Bárbara Renata Teixeira Siqueira², Cilene Ferreira da Silva³, Cleide Aparecida De Souza Bastos⁴,
Fabricio de Tarso Pereira Melo⁵, Valéria Antonia Dos Passos Ribeiro⁶, Aline Carvalho Ferreira⁷

¹Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: anaildamaryk@gmail.com; ²Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: barbaracristal2000@hotmail.com; ³Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: cilenelibra@gmail.com; ⁴Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: cleide.bastos61@yahoo.com.br; ⁵Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: fabricio_tarso@hotmail.com; ⁶Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: vapassos.psi@outlook.com; ⁷Psicóloga. Docente no Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: licarvalhof@gmail.com

Introdução: O presente projeto foi desenvolvido como parte da disciplina Psicologia Organizacional e do Trabalho da Estácio Carapicuíba. Foi realizado em uma empresa de contabilidade no município de Santana de Parnaíba, SP. Fundada em 2010, é uma microempresa e conta com 14 colaboradores no total. Ela atua nas áreas de contabilidade geral, contabilidade consultiva e BPO financeiro. A missão da empresa é oferecer serviços contábeis e financeiros de alta qualidade, conduzindo os negócios dos clientes ao sucesso de forma ética. A visão é ser referência no setor, utilizando tecnologia e capacitação contínua. Diante de uma primeira visita ao local, chegou-se a problemática de falta de comunicação e empatia entre equipes, que constitui, portanto, o ponto de partida deste projeto. **Objetivo:** Objetivou-se abordar o tema da Comunicação Não Violenta (CNV), proposta por Marshall Rosenberg, na empresa para melhorar a comunicação interna e desenvolver lideranças mais eficazes. **Material e Método:** Foi realizada uma palestra sobre o tema, seguida de uma roda de conversa com intuito de pensar a aplicação desta prática para melhorar a comunicação interna, reduzir conflitos e mal-entendidos entre os colaboradores, e desenvolver lideranças mais empáticas e eficazes, melhorando a motivação e o engajamento da equipe. A CNV, desenvolvida por Marshall Rosenberg, é uma metodologia que busca promover a empatia e a compreensão mútua. Ela se baseia em quatro componentes principais: observação, sentimento, necessidade e pedido. **Resultados e Discussão:** Acredita-se que a promoção do debate destes temas favoreça a redução de conflitos futuros, um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo, e líderes mais preparados para lidar com desafios e motivar suas equipes. **Considerações Finais:** Entende-se, portanto, que este projeto contribui a pensar a comunicação como parte da Cultura Organizacional, que além de constituir um dos tópicos da atuação dos psicólogos no contexto das organizações, é também responsável na promoção de uma comunicação mais saudável e eficaz para além do contexto das organizações. **Contribuições para a Saúde:** Para além dos estudos de Rosenberg, o projeto utilizou contribuições de Aaron Beck sobre o conhecimento das emoções e pensamentos e de Edgar Schein sobre Cultura Organizacional. Tais estudos, junto à CNV possibilitam a promoção da empatia, a escuta ativa e a expressão clara e respeitosa das necessidades e sentimentos, o que contribui para a saúde mental das pessoas e joga luz para a importância da promoção da saúde nas organizações. **Palavras-chaves:** Comunicação nas Organizações, Comunicação Não Violenta (CNV), Cultura Organizacional.