

FACULDADE SANTA RITA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**COMO O RELACIONAMENTO INTRAPESSOAL E O  
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL INFLUENCIAM  
NO BOM ANDAMENTO DO TRABALHO**

ELIVÉLTON DE SOUZA LENHARI  
SILVANA CRISTINA FACCIO  
TAINÁ RODRIGUES DA SILVA

NOVO HORIZONTE / SP

2019

FACULDADE SANTA RITA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELIVÉLTON DE SOUZA LENHARI  
SILVANA CRISTINA FACCIO  
TAINÁ RODRIGUES DA SILVA

**COMO O RELACIONAMENTO INTRAPESSOAL E O  
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL INFLUENCIAM  
NO BOM ANDAMENTO DO TRABALHO**

Trabalho desenvolvido como requisito  
parcial para aprovação na disciplina TIC  
sob orientação da Prof.ªMa Karla  
Gonçalves Macedo

NOVO HORIZONTE / SP

2019

da Lenhari, Elivélton de S.; Faccio, Silvana C.; Silva, Tainá Rodrigues  
L Como o relacionamento intrapessoal e o relacionamento  
563c interpessoal influenciam no bom andamento do trabalho/ Elivélton de  
Souza Lenhari; Silvana Cristina Faccio; Tainá Rodrigues da Silva– Novo  
Horizonte, 2019.  
17 f. ; 30 cm.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso de Administração) -  
Faculdade Santa Rita, 2019.

Orientadora: Karla Gonçalves Macedo

1. Relacionamento Intrapessoal. 2. Relacionamento Interpessoal 3.  
Trabalho. Autor. II. Título.

CDD--

MEMBROS DA BANCA DE DEFESA DO TRABALHO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA  
DOS ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**ELIVÉLTON DE SOUZA LENHARI**  
**SILVANA CRISTINA FACCIO**  
**TAINÁ RODRIGUES DA SILVA**

APRESENTADA À FACULDADE SANTA RITA, EM 12 DE DEZEMBRO DE 2019.

BANCA DE DEFESA:

---

Prof.<sup>a</sup> Orientadora – Karla Gonçalves  
Macedo

FACULDADE SANTA RITA

---

Prof.<sup>a</sup>Esp. Andreza Santoro Roque  
FACULDADE SANTA RITA

---

Prof. Marcos Éder Cupaioli  
FACULDADE SANTA RITA

# COMO O RELACIONAMENTO INTRAPESSOAL E O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL INFLUENCIAM NO BOM ANDAMENTO DO TRABALHO

Elivélton De Souza Lenhari<sup>1</sup>  
Silvana Cristina Faccio<sup>2</sup>  
Tainá Rodrigues Da Silva<sup>3</sup>  
Karla Gonçalves Macedo<sup>4</sup>

## RESUMO

Este artigo tem por finalidade analisar os conceitos de relacionamento intrapessoal e interpessoal, suas influências no ambiente de trabalho e o impacto no clima organizacional. O método de pesquisa utilizado foram pesquisas exploratórias e descritivas (bibliográfica e de campo). Como instrumento de coleta utilizou-se um questionário com perguntas abertas aplicadas em uma instituição financeira do setor privado. Com isto pode-se observar que o Relacionamento Intrapessoal e o Relacionamento Interpessoal são a base para todo o futuro de uma organização, visto que o ser humano é o principal bem da empresa, pois é por meio das suas atitudes que a empresa se desenvolve e por isso valorizar o capital humano é essencial para o sucesso da organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Relacionamento intrapessoal, relacionamento interpessoal, trabalho.

## ABSTRACT

This paper aims to analyze the concepts of intrapersonal and interpersonal relationships, their influences on the work environment and the impact on the organizational climate. The research method used was exploratory and descriptive research (bibliographic and field). As a collection instrument, we used a questionnaire with open questions applied to a private sector financial institution. With this it can be observed that the Intrapersonal Relationship and the Interpersonal Relationship are the basis for the whole future of an organization, since the human being is the main asset of the company, because it is through their attitudes that the company develops and that is why valuing human capital is essential to the success of the organization.

**KEY WORDS:** Intrapersonal relationship, interpersonal relationship, work.

---

<sup>123</sup> Alunos do 8º termo do Curso de Administração da Faculdade Santa Rita-SP, FASAR.

<sup>4</sup> Mestra em Tecnologia ambiental, Professora do Curso de Administração da Faculdade Santa Rita-SP, FASAR, endereço eletrônico [karlamcarvalho@terra.com.br](mailto:karlamcarvalho@terra.com.br).

## 1. INTRODUÇÃO

O bom relacionamento dos profissionais com os colegas de trabalho é fundamental para alcançar os objetivos da empresa e em nível individual para alavancar a carreira profissional dos envolvidos, pois quem se relaciona bem tem mais capacidade para liderar, trabalhar em equipe, obter colaboração das pessoas, conquistar e fidelizar clientes, enfim, quase tudo é na base do relacionamento no mundo corporativo. O relacionamento interpessoal é uma das características essenciais para os profissionais atualmente e influencia diretamente o Comportamento Organizacional (CO). “O CO refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações que, por sua vez, se encontram em um ambiente dinâmico, mutável e competitivo...” (CHIAVANETTO, 2014, pg. 13).

Relacionamento cotidiano, convivência com chefes, com colaboradores, fornecedores e com o público em geral, são exemplos do relacionamento interpessoal nas organizações.

A produção deste artigo tende a colaborar juntamente com as demais pesquisas sobre a área de gestão de pessoas dentro do ambiente de trabalho que é de suma importância para o bom convívio entre os colaboradores e conseqüentemente o bom andamento e próspero sucesso das empresas. Durante processo de criação deste trabalho, foram enfatizados os principais problemas que a falta do relacionamento interpessoal dentro das organizações pode trazer às empresas, interferindo inclusive diretamente em sua produtividade. O desenvolvimento desta pesquisa é de suma importância para contribuir para a conscientização dos gestores de que focar apenas nos processos técnicos não é o único ponto para garantir o bom desenvolvimento da sua empresa, devendo focar também na relação interpessoal dos seus colaboradores e como a falta dela pode trazer grande deficiência para os resultados da empresa. Este artigo deseja mostrar a todos os tipos de gestores de empresas que a chave do sucesso está em desenvolver de maneira eficaz um bom relacionamento com todos: fornecedores, diretores e colaboradores, pois no mundo corporativo tudo basicamente e na base do relacionamento para que as coisas fluam de maneira clara e transparente dentro das organizações.

Este presente trabalho tem como objetivo geral mostrar aos gestores de empresas que o relacionamento interpessoal é um fator determinante para atingir

bons resultados e que a falta dele pode interferir diretamente na eficiência e produtividade das organizações.

Os objetivos do artigo são analisar e compreender os conceitos de relacionamento intrapessoal e interpessoal e como são aplicados dentro das organizações, além de destacar os principais problemas que são causados pela falta de uma gestão adequada que desenvolva o bom relacionamento entre as pessoas e quais são os pilares que devem ser aplicados para que isso não ocorra. E convencer, por meio da aplicação de um questionário voltado a um gestor, da importância do bom convívio entre as pessoas dentro do ambiente de trabalho para que a empresa alcance os resultados esperados e tenha sucesso.

Este artigo se caracteriza por ser um estudo de caso do comportamento organizacional e como o relacionamento interpessoal no ambiente profissional é um fator primordial para a produtividade das empresas. Durante o processo de desenvolvimento deste trabalho, foi realizada uma coleta de dados sobre os conceitos de relacionamento intrapessoal e interpessoal e comportamento organizacional, bem como suas definições, importância e aplicação ao caso. Também foi desenvolvido um questionário sob a ótica de um gestor de empresa que serviu para verificar como ele desenvolve o relacionamento entre as pessoas da organização e como isso reflete na produtividade do empreendimento.

## **1. RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL**

De acordo com Diniz(2013) desde os primórdios da humanidade o ser humano viu a necessidade de viver em grupos estabelecendo um convívio em sociedade para se manter vivo. No ambiente organizacional é válido salientar que o ser humano é o principal bem da empresa, pois é por meio das suas atitudes que a empresa se desenvolve por isso valorizar o capital humano é essencial para o sucesso da organização.

Pensando em um contexto histórico, o relacionamento entre pessoas no ambiente organizacional sofreu uma grande transformação. Segundo Chiavenato (2014, p.117) a partir da Segunda Guerra Mundial a Teoria das Relações Humanas desenvolvida por Elton Mayo trouxe uma nova visão para as organizações que até aquele momento enfatizava a estrutura, a produção, hierarquia e racionalização do trabalho e então passou a valorizar o capital humano, o trabalho em equipe, a

organização informal e a felicidade humana. O homem econômico sede o lugar para o homem social.

Segundo Pereira (2014) o grande desafio do relacionamento no trabalho é conviver bem com os colaboradores, sabendo lidar com as diferenças de opiniões, visão, comportamento e de cultura. Fazer isso pode não ser fácil, porém é possível se for baseado em cinco pilares do relacionamento que são apresentados no quadro abaixo:

### Quadro 1. Cinco pilares do relacionamento

<b>Pilares do relacionamento</b>
O <b>primeiro</b> pilar é o autoconhecimento: quanto mais nós nos conhecermos e reconhecermos os nossos pontos fortes, nossas qualidades, nossos pontos fracos, limitações e fraquezas, mais fáceis ficarão a reconhecer o outro e aceitá-lo como é.
<b>Segundo pilar</b> é a empatia que é a capacidade de se colocar no lugar do outro para entender os seus pontos de vista, suas opiniões, suas motivações e a partir disso ser possível chegar a um acordo com as pessoas.
<b>Terceiro pilar</b> é assertividade que é habilidade de expressar as nossas vontades, nossas opiniões de uma maneira clara, objetiva, serena e respeitosa.
<b>Quarto pilar</b> é a cordialidade e gentileza, ou seja, com pequenos gestos como um bom dia no começo de um e-mail, segurar a porta de um elevador para alguém entrar e ajudar uma pessoa a recolher papéis que caíram no chão, tudo isso demonstra que temos apreço pela outra pessoa. A cordialidade é um facilitador dos relacionamentos no ambiente de trabalho.
<b>Quinto pilar</b> é a ética, ou seja, na conduta das nossas ações, não prejudicar deliberadamente o outro, não quebrar os acordos feitos, não quebrar a palavra e não ir contra a tudo que é considerado correto e justo.

Fonte: Pereira (2014)

Segundo Pereira (2014) as pessoas criam expectativas de que os outros mudem para facilitar o relacionamento com elas, mas pensar desta forma acaba colocando o indivíduo sempre na dependência da outra parte, e isso não traz nenhuma certeza, pois nunca se sabe se tal mudança ocorrerá. A única percepção é mudar a maneira de lidar com os outros para então o relacionamento com a outra pessoa mudar.

Conforme Chiavenato (2014) uma organização é um ambiente representado por diversas pessoas com características próprias e capacidades e limitações diferentes umas das outras. Por conta dessas diferenças, é necessário que as pessoas cooperem entre si, contribuindo para minimizar seus pontos fracos e ampliar seus pontos fortes, para que assim haja o bom andamento da empresa.

Trocando em miúdos: as organizações são sistemas sociais baseados na cooperação entre as pessoas. Uma organização somente existe quando ocorrem conjuntamente três condições: Interação entre duas ou mais pessoas; desejo e disposição para a cooperação e finalidade de alcançar um objetivo comum. (CHIAVENATO, 2014, P. 341).

O relacionamento organizacional se divide em duas vertentes: Relacionamento intrapessoal e relacionamento interpessoal.

## **2.1 RELACIONAMENTO INTRAPESSOAL**

Gardner (1995) define relacionamento intrapessoal como a capacidade que um indivíduo tem de conciliar quatro aspectos:

1. Autodomínio;
2. Automotivação;
3. Autoconhecimento;
4. Autoafirmação.

De acordo com Gardner (1995) relacionamento intrapessoal é quando o indivíduo tem o conhecimento da própria vida, isto é, como ele vai se relacionar com as suas emoções utilizando uma forma de entender e orientar o próprio comportamento. Esse relacionamento resulta no conceito de Inteligência intrapessoal.

Segundo Armstrong (2001) a Inteligência intrapessoal é quando a pessoa identifica as suas forças e limitações. Ela consiste no autoconhecimento que é a capacidade de desenvolver a consciência dos estados de humor, temperamento e desejos, somado também às capacidades de autodisciplina, autoestima e autoentendimento.

O relacionamento intrapessoal tem por finalidade contribuir para que cada indivíduo conheça seus limites, suas motivações e a forma de reagir diante a uma situação de maneira menos expostas as emoções, minimizando as chances de tomadas decisões por impulso e até mesmo equivocadas. (ARMSTRONG, 2001)

Na visão de Gondim *etal.*(2010) as emoções interferem diretamente na qualidade dos relacionamentos que as pessoas estabelecem umas com as outras, o que pode gerar conflito principalmente no ambiente de trabalho. Nas organizações existe um convívio diário entre diferentes indivíduos, as condutas que cada pessoa toma em frente aos conflitos interferem no andamento da empresa, por isso é necessário estar bem consigo mesmo para desenvolver o relacionamento interpessoal.

## **2.2 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

De acordo com Silva *et al.* (2007) o ser humano é movido pela necessidade de se relacionar com outros indivíduos em diferentes lugares, criando grupos por afinidades como escola, família e trabalho, isso refere-se ao conceito de relacionamento interpessoal.

Tomando por base o relacionamento interpessoal, temos o conceito de competência interpessoal que segundo Moscovici (1985) trata-se de uma habilidade onde o indivíduo aprende a lidar com outros de forma coerente as necessidades referentes a uma situação.

Na visão de Leitão *et al.* (2006) no ambiente organizacional existem os interesses da empresa que parte do pressuposto de uma união de pessoas em busca de um objetivo comum.

As relações interpessoais se desenvolvem em decorrência dos processos de interação, que corresponde às situações de trabalho compartilhadas por duas ou mais pessoas, as atividades coletivas e pré-determinadas a serem executadas, bem como interações e sentimentos recomendados, tais como: comunicação, cooperação, respeito, amizade, etc. (SILVA *et al.*,2007, p.2)

Segundo Brondani (2010), no ambiente organizacional o desenvolvimento dos colaboradores depende do relacionamento interpessoal, tendo em vista que o ser humano é influenciador e influenciável pela empresa com base em seus valores. As características que influenciam no relacionamento interpessoal são as amizades, a cooperação, a cordialidade entre as partes e o respeito e o entrosamento das pessoas tanto dentro do ambiente de trabalho quanto fora. Os valores que cada pessoa leva consigo para o trabalho, bem como suas emoções são fatores que influenciam no relacionamento interpessoal.

O trabalho é feito em equipes segundo Chiavenato (2014), as relações dentro do ambiente de trabalho não se dão por meio de cargos ou relações formais previstas em organogramas, mas sim por meio da espontaneidade e a confiança mútua entre as pessoas que possibilita maior relacionamento, participação e envolvimento na organização.

Salinas e Oliveira (2004) discorrem que as organizações estão cada vez mais em um ritmo de mudanças aceleradas e buscam por profissionais que acompanham este ritmo e possuam habilidades interpessoais, pois se preocupam com a influência que o relacionamento interpessoal tem dentro do ambiente organizacional.

De acordo com Salinas e Oliveira (2004) há necessidade de desenvolver a competência interpessoal na organização, pois só haverá um clima prazeroso e harmonioso para se trabalhar em equipe quando cada membro do grupo desenvolver sua competência interpessoal, o que possibilitará a empresa integrar de forma coordenada todos os esforços na realização de todas as tarefas, somando não apenas as competências técnicas individuais, mais também o rendimento do grupo em conjunto. Logo as organizações devem assumir a responsabilidade de incentivar o relacionamento interpessoal para o bom andamento dos seus negócios.

Para Silva *et al.* (2007) a organização deve promover constantemente a construção do conhecimento para melhorar o diálogo entre os setores e níveis da empresa, bem como promover aos colaboradores novos desafios fazendo o acompanhamento das tarefas, dar feedback e incentivar o crescimento pessoal dentro da empresa.

O bom relacionamento dentro do ambiente de trabalho é uma soma das interações de diversas características dos relacionamentos intrapessoal e interpessoal, que por mais que possuam particularidades entre si, quando juntos permitem melhores relações entre as pessoas, pois trata-se de um complemento, onde o relacionamento intrapessoal serve como base para que ocorra o relacionamento interpessoal, como mostra o quadro a seguir.

#### **Quadro 2. Características dos relacionamentos intrapessoal e interpessoal**

<b>Intrapessoal</b>	<b>Interpessoal</b>
O desenvolvimento do relacionamento intrapessoal é basicamente o ato de	O relacionamento interpessoal diz respeito à relação com o próximo, a

conhecer a si mesmo, identificar pontos fortes e que precisam de melhoria, emoções e habilidades;	maneira como lidamos com os nossos colegas, chefes, superiores, clientes e todos os envolvidos no ambiente de trabalho;
É a maneira como você se enxerga no mundo, como vê a si mesmo e como reage a diversas situações;	Tem muito a ver com a nossa reação perante outras pessoas do nosso convívio, tanto pessoal quanto profissional;
É a busca constante pelo autoconhecimento, autocontrole emocional e autoestima.	A integração do autoconhecimento, autodomínio, e automotivação adquiridos no relacionamento intrapessoal, é a base para a realização do relacionamento interpessoal.

Fonte:Gondim (2010), Silva et. al. (2007), Gardner (1995)

## 2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Chiavenato (2014) em toda a organização está presente o clima organizacional, isto é, um ambiente interno, constituído por uma atmosfera psicológica própria. Este conceito está relacionado com a satisfação e com a moral dos membros da organização acerca do que ali ocorre. O clima pode se apresentar de maneira positiva ou negativa, num ambiente saudável ou doentio e pode causar satisfação ou insatisfação da equipe, uma vez que está ligado ao modo como cada membro se sente dentro do ambiente de trabalho.

Para Oliveira (1996) o conceito de clima organizacional trouxe uma perspectiva diferente ao que se refere a gestão de pessoas, uma vez que busca compreender o desempenho do trabalho humano por meio de relações relevantes do cotidiano como, ética, liderança, motivação, satisfação, desempenho e rotatividade.

De acordo com Xavier (2006) lidar com as necessidades das pessoas é uma tarefa difícil e cheia de desafios e envolve processos administrativos de gestão, em um ambiente de trabalho instável, as mudanças afetam diretamente as pessoas e as organizações podendo gerar uma crise interna.

Moscovici (1997) afirma que o modo como a organização lida com as diferenças individuais indica como é determinado o clima entre os membros da empresa e isso tem uma forte influência no que diz respeito a convivência em grupo, pois afeta

sobretudo nas relações interpessoais e nos processos de comunicação, na produtividade e no comportamento organizacional.

Na visão de Xavier (2006) uma organização precisa de colaboradores em cinco aspectos diferentes: adesão, direção, empenho, eficiência e inovação. A percepção geral que os membros das organizações têm da empresa através das políticas, processos, práticas e estrutura e a reação a esta percepção cria um padrão de comportamento no relacionamento interpessoal e organizacional, no qual as pessoas estão engajadas no sentido de satisfazer e equilibrar os interesses individuais e organizacionais.

## **2.1 RELACIONAMENTO INTRAPESSOAL E INTERPESSOAL E O IMPACTO NO CLIMA ORGANIZACIONAL**

Conforme Demetrio (2017) as organizações são formadas por um conjunto de pessoas e isso estabelece um vínculo denominado relacionamento interpessoal. O ambiente de trabalho é o local no qual as pessoas passam a maior parte do seu tempo, nesse cenário a uma troca entre os colaboradores e a empresa, isto é, as pessoas dão algo de si e esperam algo em troca e vice e versa. O modo como este ambiente é formado interfere diretamente na qualidade de vida dos indivíduos da organização e influencia no relacionamento entre eles, podendo afetar também o próprio comportamento e os objetivos pessoais de cada ser humano, impactando no andamento geral da própria empresa.

Na percepção de Chanlat (1993) os processos de interação decorrem das relações interpessoais que corresponde ao convívio no ambiente de trabalho entre os indivíduos, bem como o trabalho em equipe e tarefas pré-determinadas a serem executadas e isso reflete em ações como: respeito, comunicação, amizade e cooperação. As interações entre os grupos é um fator determinante para a produtividade uma vez que dessas interações podem surgir sentimentos positivos que provocarão maior cooperação e interação entre as partes, contribuindo para maior desempenho e produtividade. Caso as interações entre os membros da equipe gerem atritos e conflitos provocará um mal andamento nas atividades e menor produtividade.

## **3. ESTUDO DE CASO**

Para analisar como o relacionamento intrapessoal e interpessoal influencia no bom andamento do trabalho foram elaboradas algumas perguntas em formato de entrevista, subsidiadas pelas informações da revisão bibliográfica desse artigo.

O questionário elaborado foi aplicado em uma instituição financeira do setor privado da cidade de Novo Horizonte. O município está localizado na região interiorana do estado de São Paulo com, atualmente, 39.888 habitantes (senso IBGE 2016). A economia local é agropecuária, com destaque principal para a cultura de cana de açúcar, com duas usinas sucroalcooleiras, principais responsáveis pela geração de emprego e renda do município e região.

A instituição financeira selecionada para o estudo de caso foi fundada em 1857 e tem origem espanhola. No Brasil, ela está em atividade desde 1982 e é o terceiro maior banco privado do Sistema Financeiro Nacional por ativos. O grupo financeiro expandiu sua presença no país por meio de aquisições de negócios bem-sucedidos. Atualmente a instituição financeira está presente em várias regiões do mundo com forte presença na América Latina, sobretudo com grande atuação no Brasil.

A pesquisa é composta por 11 questões abertas e foi direcionada para a gestora dessa instituição financeira que possui um quadro de 14 funcionários, distribuídos em diversas funções.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A seguir serão apresentadas as onze perguntas direcionadas a gestora e suas respectivas respostas.

**1. Há quanto tempo você trabalha com gerenciamento de pessoas?**

R: Atuo na gestão de pessoas há 15 anos.

**2. Como você identifica o clima organizacional dentro da empresa?**

R: Identifico o clima organizacional no dia a dia, por meio de conversas individuais e coletivas. No final do expediente faço uma análise de como está o clima.

**3. Quais as estratégias utilizadas para motivar os colaboradores a fim de alcançar os objetivos organizacionais?**

R: Sobre motivação, penso na verdade que é algo do interior de cada indivíduo, pois o mesmo necessita se motivar seja por dinheiro, família, filhos, por bens materiais e etc. Quando a pessoa tem essa automotivação fica muito mais fácil ela alcançar seus objetivos, pois seus resultados serão consequências disso. Quando o indivíduo não possui essa automotivação, tento descobrir em conversas individuais o que o motiva e ajudo provar que é possível.

**4. Você como gestor (a) consegue identificar na sua equipe quando algum colaborador está com problemas pessoais e isso está interferindo no ambiente de trabalho? Como você lida com essa situação?**

R: Sim, quando percebo que a pessoa está com o comportamento diferente do habitual e isso está prejudicando o andamento do seu trabalho, chamo o colaborador para conversar individualmente e ver o que está acontecendo. Quando o problema envolve algo que diz respeito ao trabalho, eu me envolvo para tentar solucioná-lo da melhor forma possível. Já quando a questão envolve problemas pessoais, peço para a pessoa se acalmar e fazer uma pausa para refletir. Oriento com cautela para ela não misturar a vida pessoal com a vida profissional.

**5. Existe alguma estratégia para o fortalecimento do relacionamento intrapessoal?**

R: Sim existe. A empresa disponibiliza um plano de saúde e orienta os colaboradores a buscarem ajuda psicológica para melhorarem o autoconhecimento e assim poder conhecer suas emoções e saberem dosar no ambiente de trabalho (autocontrole).

**6. Como é o relacionamento interpessoal na rotina de trabalho da equipe em que é responsável?**

R: Trabalho para manter um bom relacionamento entre a equipe, mesmo com as diferenças de idade, sexo, religião e entre outras. Cada um respeitando o outro e também colaborando para o resultado final da empresa.

**7. Existe alguma técnica, procedimento ou dinâmica que é utilizada pela empresa para melhorar o relacionamento dentro da equipe?**

R: Utilizamos de forma simples, reconhecimento de várias conquistas, com café da tarde ou até mesmo com confraternização por conquistas que consideramos importantes.

**8. Em situações de conflito quais as estratégias utilizadas para solucionar o impasse e ou problemas?**

R: Sempre ouço com clareza os lados das partes envolvidas e posteriormente caso seja necessário nos reunimos para os esclarecimentos, no intuito do problema ser sanado de forma genuína.

**9. Como são relacionados os indicadores de produtividade com o relacionamento interpessoal?**

R: O bom relacionamento entre a equipe é algo essencial para que haja maior produtividade na instituição. Todos trabalhando em prol do objetivo geral da empresa.

**10. Qual o seu ponto de vista sobre o assunto abordado?**

R: É um assunto da atualidade que precisa ser priorizado nas empresas, pois o colaborador é o bem mais valioso da organização e o seu bem-estar lá dentro faz toda a diferença no resultado.

**11. Quais os desafios que você identifica para o futuro em níveis de relacionamento interpessoal?**

R: A busca constante por profissionais que tenham habilidades para lidar com conflitos e resolver problemas.

## **5. CONCLUSÃO**

A pesquisa realizada em conjunto com o questionário aplicado acima, serviu como base para concluir-se que o Relacionamento intrapessoal e interpessoal são fatores de suma importância para o bom andamento das organizações, pois impactam diretamente no seu clima organizacional e, conseqüentemente, nos seus resultados.

No decorrer do trabalho foi constatado que cada indivíduo por mais que tenha sentimentos e emoções diferentes dentro do ambiente de trabalho, tais

diferenças devem ser esquecidas para atender a finalidade da empresa, pois se trata de uma união de pessoas em busca de um objetivo comum.

Com relação ao resultado do bom relacionamento intrapessoal e interpessoal, foi apontado que por meio dele há uma melhoria no ambiente de trabalho, maior cooperação e interação entre as partes, maior desempenho e produtividade.

Conclui-se que o Relacionamento Intrapessoal e Interpessoal é uma ferramenta que está presente em todos os tipos de organizações e é essencial para obter sucesso, além de ser um fator primordial nas relações humanas.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARMSTRONG, T. *Inteligências Múltiplas na sala de aula*. 2ª ed., Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: 2001.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho**. Porto Alegre, 2010.

CHANLAT, Jean-F. O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Comportamento Organizacional – A Dinâmica de Sucesso das Organizações**. 3ª Edição. 2014.

DEMETRIO, Vanessa Lima. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, liderança. 2017. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-do-relacionamento-interpessoal-no-ambiente-de-trabalho-lideranca/118344>> Acessado em: outubro. 2019.

DINIZ, Salatiel. **Relacionamento interpessoal nas organizações**. 1º edição: 2013.

GARDNER, H. *Estruturas da Mente - A teoria das inteligências múltiplas*. 1ª ed., Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

GONDIM, S. Et al. **Emoções e trabalho: estudo sobre a influência do status e dossexos na atribuição dos afetos.** 2010 < <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25728>> Acesso em 16 de agosto de 2019.

LEITÃO, S. Et al. **Relacionamento interpessoais e emoções nas organizações: umavisão biológica.** 2006 < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n5/a07v40n5.pdf>> Acesso: 18 de setembro de 2019.

MOSCOVICI, F. (1985). **Desenvolvimento interpessoal.** 3º ed., Rio de Janeiro: LTC.

OLIVEIRA, W. M. Perfil analítico-descritivo da pesquisa sobre clima organizacional em Instituições de Ensino Superior. 1996. Tese em Doutorado em Administração)- Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

PEREIRA, Regina Giannetti D. **Cinco pilares do relacionamento interpessoal no trabalho.** 1º ed., São Paulo: Copyright 2014.

SALINAS, M; OLIVEIRA, L. Relações interpessoais e suas influências na criatividade no trabalho. 2004 Acesso: 15 de outubro de 2019.

SILVA, et al. **Relacionamento interpessoal no contexto organizacional.** 2007 < [http:// www.convibra.com.br/2008/artigos/289\\_0.pdf](http://www.convibra.com.br/2008/artigos/289_0.pdf)> Acesso: 18 de setembro de 2019.

XAVIER, R. Gestão de Pessoas na prática: os desafios e as soluções. São Paulo: Gente, 2006.