

A TEORIA COMPORTAMENTAL NA ADMINISTRAÇÃO COMO FERRAMENTA DE SUPORTE A GESTÃO DE NEGÓCIOS

ISABELLA NASCIMENTO DE LIMA

GIOVANNA GABRIELLE DE ALMEIDA

WANESSA SOARES SOLVA

RESUMO

Teoria Comportamental da Administração é um importante método para conhecimento das personalidades dentro do ambiente de trabalho, ou seja, a teoria administrativa que é fundamentada no comportamento dos indivíduos facilita o processo de gestão de pessoas. A percepção de que nem sempre os funcionários seguem comportamentos exclusivamente racionais ou essencialmente baseados em sua satisfação exigia a elaboração de uma nova teoria administrativa. A teoria comportamental defende a valorização do trabalhador em qualquer empreendimento baseado na cooperação, buscando um novo padrão de teoria e pesquisa administrativa.

É de suma importância o enfoque comportamental em uma organização é enorme, pois através dela podemos verificar a eficácia e o desempenho de todos. Tanto dos colaboradores, quanto da empresa. Isso porque são formados por pessoas e sentimentos que por suas necessidades tomam suas atitudes.

PALAVRAS CHAVE: A Teoria Comportamental Da Administração, inteligência emocional, ambiente de trabalho, enfoque comportamental, desempenho.

Introdução

A Teoria comportamental surge no final da década de 1940 como evolução de uma dissidência da Escola das Relações Humanas, que recusava a concepção de que a satisfação do trabalhador gerava de forma intrínseca a eficiência do trabalho. Em 1947, Herbert A. Simon realizou a publicação do livro: "Teoria

comportamental da Administração: o Comportamento da Administração”. Neste livro, o autor faz um verdadeiro ataque às teorias clássicas da administração e introduz no mundo administrativo as Teoria das Relações Humanas. A percepção de que nem sempre os funcionários seguem comportamentos exclusivamente racionais ou essencialmente baseados em sua satisfação exigia a elaboração de uma nova teoria administrativa. A teoria comportamental defende a valorização do trabalhador em qualquer empreendimento baseado na cooperação, buscando um novo padrão de teoria e pesquisa administrativa. A Teoria Comportamental da Administração é um importante método para conhecimento das personalidades dentro do ambiente de trabalho, ou seja, a teoria administrativa fundamentada no comportamento dos indivíduos facilita o processo de gestão de pessoas.

É de suma importância o enfoque comportamental em uma organização é enorme, pois através dela podemos verificar a eficácia e o desempenho de todos. Tanto dos colaboradores, quanto da empresa. Isso porque são formados por pessoas e sentimentos que por suas necessidades tomam suas atitudes. Compreender o sistema social da empresa e a forma como ele influencia a organização e o seu desenvolvimento. Para conhecimento, o comportamento organizacional é basicamente, o estudo sobre os grupos e indivíduos e o modo como eles interagem entre si e com a organização. A Teoria Comportamental, também conhecida como processo decisório. Ele é um processo importante para a compreensão do comportamento humano nas organizações pela visão da teoria comportamental: o que uma pessoa aprecia e deseja influencia sobre o que ela vê e interpreta, assim como o que ela vê e interpreta influencia o que aprecia e deseja. A Teoria Comportamental concebeu a organização como um sistema de decisões. Cada integrante tem uma participação racional e consciente, escolhe e toma decisões de caráter individual sobre alternativas racionais de comportamento. Não é apenas o administrador quem toma as decisões dentro da empresa, mas sim todos os membros participantes. Portanto, a organização é formada por um complexo sistema de decisões, decisões essas que precisam ser pensadas sempre para o crescimento, melhoria das empresas e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. O trabalho tem como finalidade apresentar esse processo ao longo da história e como foi aplicado nas

organizações contemporâneas, usando-se de artigos e teorias aplicadas dentre esse período que foi introduzido no final da década de 1940.

A Teoria comportamental ao trazer o foco dos aspectos estruturais e estatístico das organizações para dar ênfase nas pessoas e seus comportamentos, ele traz consigo outros fatores que são fundamentais para o crescimento da empresa. Isso leva a psicologia organizacional que contribui para que a empresa consiga adotar uma gestão estratégica, visando sempre a promoção do bem-estar e da qualidade de vida interna do trabalhador. Ao saber gerir bem seu principal ativo, que é o colaborador, a companhia é capaz de se antecipar, identificar e resolver conflitos. Muitos teóricos foram importantes para a introdução dessa metodologia de aplicação administrativa dentro das organizações, contudo o “ataque” que Herbert A. Simon fez às teorias clássicas da administração, introduz no mundo administrativo as Teoria das Relações Humanas e a difusa no que conhecemos como Behaviorismo (também chamado de comportamentismo ou comportamentalismo, tem como objeto de estudo o comportamento. Essa teoria psicológica defende que a psicologia humana ou animal pode ser objetivamente estudada por meio de observação de suas ações, ou seja, observando o comportamento).

Segundo Chiavenato (2003), a Administração é um transmissor, um veículo. Dessa forma, ele acredita que a Administração é o que leva uma empresa ao resultado desejado, sendo, então, o fio condutor que baseia a tomada de decisões dentro de um negócio. Decisões essas que precisam ser pensadas sempre para o crescimento, melhoria das empresas e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Outro teórico que realiza estudos dentro da área comportamental, Frederick Herzberg, um psicólogo e professor americano que atuou na Universidade de Utah. Seu estudo propôs duas situações que definem como as pessoas agem dentro do trabalho. Estas duas situações são colocadas como fatores que influenciam as ações dos trabalhadores, que são os fatores higiênicos e fatores motivacionais.

Sua aplicação empresarial tem como, Recursos Humanos com a necessidade de deixar de lado as estatísticas e mecanizações das tarefas e o olhar mais

sistematicamente para as pessoas e seus comportamentos, as organizações criaram um setor especializado em estudar e contratar profissionais que mais se encaixam com o perfil da empresa, que tenha as habilidades e capacidades que a empresa necessita para ocupar determinado cargo e executar determinadas tarefas. Com isso, aumenta a chance de a empresa encontrar o candidato certo que realmente vai ajudar no desenvolvimento da mesma, coisa que até então não existia antigamente. A importância da motivação crescente de cada pessoa que pode possuir motivos ou necessidades que impulsionam seu comportamento e que são pessoais e individuais, que podem ser chamados de desejos, sonhos e inspirações. Pessoas motivadas trabalham melhor, são mais eficientes e produtivas, geram vínculos com a empresa e com a experiência podem contribuir mais no crescimento da organização.

Por fim a facilitação do sistema organizacional do turnover e A dificuldade em participar e de se relacionar com um determinado grupo dentro da empresa podem provocar um aumento na rotatividade de pessoal e conseqüentemente gerar desgaste psicológico, fadiga, moral baixa, perda de confiança na empresa, redução de desempenho entre outros fatores por conta dos funcionários para com a empresa. Já para a organização essa alta rotatividade causa prejuízos financeiros.

Sua finalidade exige como importância de que a base funcional das Teorias Comportamentais da Administração são uma excelente ferramenta para gestão de pessoas e de negócios.

As empresas que nelas investem obtém excelentes resultados na organização, não só em produtividade como em crescimento. Sem contar que com colaboradores mais motivados, a empresa ganha em melhoria na produtividade Há também a redução de custos com possível rotatividade de funcionários e pagamentos de rescisões. Por estes e outros tantos motivos, é essencial que os administradores tenham conhecimento de teorias administrativas modernas. Assim também, como contar com ferramentas que simplifique a gestão do seu negócio.

1. Definição da Teoria Comportamental

A Teoria Comportamental também conhecida como Teoria Behaviorista, trouxe nova concepção e novo enfoque para a teoria administrativa com a abordagem das ciências do comportamento, o abandono das posições normativas e prescritivas das teorias anteriores e a adoção de posições explicativas e descritivas.

Segundo Chiavenato (2003), A Teoria comportamental é caracterizada por ser decorrente da teoria das relações humanas. Dessa forma, sua ênfase ainda se encontra no comportamento humano, porém, leva em consideração o contexto organizacional, de forma mais ampla, abrangendo a influência desse comportamento na organização como um todo e as perspectivas das pessoas diante das organizações.

1.1 Surgimento da Teoria Comportamental

A teoria comportamental da administração advém da década de 40 do século passado. O seu principal expoente foi Herbert Alexander Simon, que apontou a importância do bom comportamento do colaborador para o sucesso ou fracasso de uma empresa.

Valorizando o comportamento humano, a teoria comportamental da administração “quebra” paradigmas ao expor que as relações de trabalho somente serão frutíferas caso levem em conta as necessidades de quem faz a roda, efetivamente, girar.

Esta teoria é contrária às ideias anteriores da Escola das Relações Humanas, seguindo uma linha behaviorista na qual acredita-se que todos os comportamentos do homem, sozinho ou em sociedade, são resultados de experiências anteriores e condicionamentos.

1.2. Características da Teoria Comportamental

As principais características da Teoria Comportamental são:

1. **Ênfase no comportamento observável:** enfatiza o comportamento observável e mensurável em oposição aos processos mentais internos. Isso significa que a teoria se concentra no comportamento manifesto, como as ações, reações e respostas do indivíduo ao ambiente externo.
2. **Ênfase na aprendizagem:** enfatiza a importância do aprendizado na formação do comportamento humano. Aprendizagem é vista como um processo contínuo que ocorre através da experiência e da interação com o ambiente.
3. **Personalidade como uma coleção de comportamentos:** vê a personalidade como uma coleção de comportamentos aprendidos. Esses comportamentos são influenciados por fatores como experiência de vida, reforço e modelagem.
4. **Técnicas de modificação de comportamento:** enfatiza a importância das técnicas de modificação de comportamento, incluindo reforço positivo e negativo, modelagem, dessensibilização sistemática, contra condicionamento e extinção. Essas técnicas são usadas para mudar ou eliminar comportamentos indesejáveis e reforçar comportamentos desejáveis.
5. **Enfoque na motivação:** A teoria do comportamento enfatiza a importância da motivação na formação do comportamento humano.

Com base nas características apresentadas percebe-se a sua importância e aplicabilidade dentro das Organizações principalmente nos dias atuais.

1.2 Teoria Comportamental e a Administração

A Teoria Comportamental é considerada pelos estudiosos como uma das principais teorias da administração que enfatiza a importância do comportamento humano na tomada de decisões organizacionais e na gestão de pessoas. Ela se concentra em entender como as pessoas se comportam em diferentes situações organizacionais e como os gerentes podem motivar seus funcionários a alcançar seus objetivos.

Alguns dos principais aspectos da Teoria Comportamental aplicada à administração são:

1. **Foco nas pessoas:** enfatiza a importância de reconhecer as diferenças individuais e de tratar cada funcionário de maneira única. Os gerentes devem entender as necessidades, desejos e motivações de seus funcionários e adaptar sua abordagem de acordo.
2. **Análise do comportamento:** enfatiza a importância da observação e análise do comportamento humano. Os gerentes podem usar essa abordagem para identificar comportamentos que precisam ser reforçados ou modificados.
3. **Motivação:** destaca a importância da motivação dos funcionários para o desempenho organizacional. Os gerentes podem usar recompensas, incentivos e feedback para motivar seus funcionários.
4. **Flexibilidade:** enfatiza a importância da flexibilidade e adaptabilidade na gestão. Os gerentes devem ser capazes de ajustar sua liderança de acordo com as necessidades do grupo ou equipe.
5. **Comportamento organizacional:** enfatiza a importância de compreender o comportamento humano em um contexto organizacional. Os gerentes devem entender como as pessoas interagem e se comportam em grupos e como isso pode afetar o desempenho organizacional.

2- A Importância da Teoria Comportamental e sua Interferência no Mundo Contemporâneo

A principal finalidade da teoria comportamental é compreender o sistema social da empresa e a forma como ele influencia a organização e o seu desenvolvimento. Para conhecimento, o comportamento organizacional é basicamente, o estudo sobre os grupos e indivíduos e o modo como eles interagem entre si e com a organização.

Portanto, a teoria comportamental na administração mostra-se completamente contrária aos conceitos formais e rígidos da teoria clássica e aos conceitos “românticos” da teoria humanista. Para a ciência do comportamento, era impossível um trabalhador atingir um bom nível de eficiência apenas com a

satisfação no trabalho realizado, sendo necessário analisar os aspectos comportamentais e interdisciplinares envolvidos.

Como já apontado, o comportamento nada mais é do que a forma que um indivíduo interage com o ambiente do qual faz parte e é justamente disso que a teoria comportamental trata.

Além disso, podemos considerar que a teoria comportamental nos trouxe uma nova concepção e um novo enfoque acerca das teorias administrativas, ampliando ainda mais os estudos da administração de empresas.

2.1 Objetivos da Teoria Comportamental e sua Aplicação.

O estudo da Teoria Comportamental tem como principal objetivo entender como os comportamentos humanos são aprendidos, modificados e mantidos através da interação com o ambiente.

Enfatiza o papel do ambiente corporativo e das experiências passadas na formação do comportamento humano, buscando entender como o comportamento é influenciado por estímulos externos.

Ao estudar a Teoria Comportamental, os pesquisadores podem desenvolver estratégias e técnicas para modificar comportamentos problemáticos, incentivar comportamentos desejáveis e ajudar as pessoas a alcançar seus objetivos pessoais e também os profissionais. Essa teoria também é útil na compreensão de como as pessoas aprendem, como a motivação afeta o comportamento e como as emoções e a cognição estão envolvidas na formação do comportamento. A Teoria Comportamental também poderá ser aplicada em várias áreas, como terapia comportamental, educação, negócios e esportes, para ajudar a melhorar o desempenho, aumentar a motivação e promover mudanças comportamentais positivas.

2.3 Análise do Comportamento

A história da análise do comportamento revela um movimento inicial da ciência em direção à prática. A princípio, ela esteve vinculada à pesquisa básica. Aos

poucos, envolveu a aplicação dos princípios comportamentais aos problemas cotidianos.

A **análise do comportamento** é uma ciência natural, formulada pelo psicólogo americano B. F. Skinner (1989), que estuda o comportamento humano a partir da interação entre organismo/ambiente. A atenção do pesquisador é assim dirigida para as condições ambientais em que determinado organismo se encontra, para a reação desse indivíduo a essas condições, para as consequências que essa reação lhe traz e para os efeitos que essas consequências produzem - processo denominado "tríplice contingência", unidade funcional dessa ciência. Nesse sentido o comportamento é entendido como uma relação interativa de transformação mútua entre o organismo e o ambiente que o cerca na qual os padrões de conduta são naturalmente selecionados em função de seu valor adaptativo. Trata-se de uma aplicação do modelo evolucionista de Charles Darwin ao estudo do comportamento que reconhece três níveis de seleção - o filogenético (que abrange comportamentos adquiridos hereditariamente pela história de seleção da espécie), o ontogenético (que abrange comportamentos adquiridos pela história vivencial do indivíduo) e o cultural (restrito à espécie humana, abrange os comportamentos controlados por regras, estímulos verbais ou simbólicos, transmitidos e acumulados ao longo de gerações por meio da linguagem).

A análise pode ser experimental, no âmbito da pesquisa básica, baseando-se sobretudo em experimentos empíricos, controlados e de alto rigor metodológico com animais e humanos (ainda que este último demande certas limitações investigativas em virtude de maiores restrições ético-morais) ou aplicada, onde os resultados experimentais são diretamente aplicados a contextos não controláveis objetivamente, como acontece na maioria das formulações de estratégias terapêuticas.

Apesar da pesquisa básica centrar-se preferencialmente na observação direta de comportamentos públicos/abertos, considera-se nos âmbitos teórico e aplicado também o mundo privado/encoberto do sujeito. O mundo privado, acessível apenas ao próprio indivíduo e relatado (caso humano) ao mundo externo por meio do relato discursivo (comportamento verbal) é convencionalmente entendido por diversas abordagens teóricas da Psicologia e

pelo senso comum como subjetividade. A problemática envolvida acerca da subjetividade na análise do comportamento foi cuidadosamente abordada por Skinner, principal representante dessa ciência:

“Desde que é um processo, e não uma coisa, não pode ser facilmente mobilizado para observação. É mutável, fluido e evanescente, e, por esta razão, faz grandes exigências técnicas da engenhosidade e energia do cientista. Contudo, não há nada essencialmente insolúvel nos problemas que surgem deste fato”.

— *Skinner, Ciência e Comportamento Humano-1970*

2.2 Behaviorismo

A Teoria Comportamental defende a valorização do trabalhador em qualquer empreendimento baseado na cooperação, buscando A Teoria Comportamental, também conhecida como teoria behaviorista, é uma corrente de pensamento dentro da psicologia que enfatiza o estudo do comportamento humano observável, em vez dos processos mentais internos que não podem ser diretamente observados.

Os criadores da Teoria Comportamental acreditavam que o comportamento humano é moldado por experiências passadas, e que o ambiente em que uma pessoa vive é o principal determinante do seu comportamento.

De acordo com essa teoria, o comportamento é uma resposta a estímulos ambientais e pode ser moldado através de recompensas e punições. Por exemplo, se um comportamento é seguido por uma recompensa, a probabilidade de que o comportamento seja repetido aumentam novo padrão de teoria e pesquisa administrativa. Foi bastante influenciado pelo desenvolvimento de estudos comportamentais em vários campos da ciência, como a antropologia, a psicologia e a sociologia adotando e adaptando para a administração conceitos originalmente elaborados.

O Behaviorismo não é a ciência do comportamento humano, mas, sim, a filosofia dessa ciência. Algumas das questões que ele propõe são: É possível tal ciência? Pode ela explicar cada aspecto do comportamento humano? Que métodos pode empregar? São suas leis tão válidas quanto as da Física e da Biologia? Proporcionará ela uma tecnologia e, em caso positivo, que papel desempenhará

nos assuntos humanos? São particularmente importantes suas relações com as formas anteriores de tratamento do mesmo assunto. O comportamento humano é o traço mais familiar do mundo em que as pessoas vivem, e deve ter dito mais sobre ele do que sobre qualquer outra coisa. E de tudo o que foi dito, o que vale a pena ser conservado?

Algumas dessas questões serão eventualmente respondidas pelo êxito ou pelo malogro das iniciativas científica e tecnológica, mas colocam-se alguns problemas atuais, os quais exigem que respostas provisórias sejam dadas de imediato. Muitas pessoas inteligentes acreditam que as respostas já foram encontradas e que nenhuma delas é promissora. Eis, como exemplo, algumas das coisas comumente ditas sobre o Behaviorismo ou a ciência do comportamento. A teoria behaviorista ou comportamentalista defende uma psicologia mais objetiva. Os behavioristas se opõem a estudos unicamente baseados em sentimentos, emoções e pensamentos.

As primeiras manifestações da psicologia behaviorista surgiram pelas mãos de John Watson (1878 - 1958), psicólogo americano que defendeu o estudo do comportamento observável.

O behaviorismo foi alvo de investigação por parte de vários estudiosos. Ao longo das pesquisas, foram desenvolvidas teorias consoantes às conclusões e interpretações de cada um.

2.3 Ciência do Comportamento Humano

Atualmente, não se pode pensar no estudo do comportamento humano sem considerar a abordagem científica a este objeto: o campo da Psicologia científica. Esse campo é disputado por diversos enfoques teóricos que divergem quanto ao modo como definem ciência e comportamento humano. A abordagem de B. F. Skinner foi bastante proeminente no século XX, mas ainda continua a ser mal-entendida. Partindo do desenvolvimento histórico de sua obra, o presente texto visa a iluminar alguns aspectos relacionados às noções de ciência e comportamento humano desse autor e ressaltar as transformações por que passaram. Analisam-se três tópicos da obra de Skinner: seu período inicial (de 1930 a cerca de 1938), a obra "Ciência e Comportamento Humano" de 1953, e

as influências da Biologia. São enfatizados aspectos relevantes da sua teorização sobre o tema: busca por relações funcionais, ênfase nos dados empíricos, operacionismo, externalismo, multideterminação do comportamento, experimentalismo, previsão e controle, ética.

Atualmente, não se pode pensar no estudo do comportamento humano sem considerar a abordagem científica a este objeto: o campo da Psicologia científica. Esse campo é disputado por diversos enfoques teóricos que discordam quanto ao modo como definem ciência e comportamento humano. A abordagem de B. F. Skinner foi bastante relevante no século XX, mas ainda continua a ser mal-entendida. Analisam-se três tópicos da obra de Skinner: seu período inicial a obra “Ciência e Comportamento Humano” de 1953, e as influências da Biologia. São ressaltando aspectos relevantes da sua teoria sobre o tema: busca por relações funcionais, destaque nos dados experimentais, operacionismo, do comportamento, experimentalismo, previsão e controle, ética.

Em dezembro de 1879, na Universidade de Leipzig, Alemanha, Wilhelm Wundt fundou o primeiro laboratório de Psicologia do mundo. Esse fato é saudado por alguns como o momento de confirmação da independência da Psicologia em relação à Filosofia seria mesmo a fundação da Psicologia moderna. Aparenta, entretanto, mais apropriado tratar como um marco mais simbólico do que propriamente histórico do avanço da ciência sobre um “novo” campo de estudos: aquele da ação humana. Especificamente, ele reflete um processo de aplicação de técnicas que vinham sendo desenvolvidas pela Fisiologia da época a questões que, por séculos, ocuparam filósofos: a natureza da consciência e de seus processos, a percepção, a sensação, as emoções os processos psicológicos. A fundação do primeiro laboratório de Psicologia, assim, assinala o início de uma ampla redefinição do modo de se estudar aqueles fenômenos e do próprio significado de Psicologia. Antes explorados apenas pela especulação e partindo essencialmente de vivências cotidianas, aqueles fenômenos se convertem, agora, em objetos de estudo científico abordados pelo método experimental. Estaria fundada a Psicologia científica.

Desde o fim do século XIX, desse modo, é praticamente impossível tratar do conhecimento sobre as ações humanas sem considerar a proposta de abordagem científica a esse objeto. Mesmo que se busque criticar, a referência

à abordagem científica é onipresente. A própria ordem da atuação profissional do psicólogo, muitas vezes, se vale da referência a “critérios científicos” por exemplo, as inúmeras referências a eles no Código de Ética Profissional e em resoluções do Conselho Federal de Psicologia.

As noções de comportamento humano e de ciência, tornaram-se praticamente ligados, e é justamente a partir desse momento que diversos projetos de conhecer cientificamente o comportamento humano começam a competir e que o que se entende por ciência ou como aplicar devidamente a esse campo passa a ser alvo de disputas dentro da nascente Psicologia científica.

3. Uma Análise da Problemática e possíveis soluções

O excesso de trabalho e a falta de cuidado mental podem ter diversas consequências negativas para os trabalhadores. Aqui estão alguns problemas comuns associados a essas situações:

Esgotamento físico e mental: Trabalhar em excesso pode levar a um estado de esgotamento físico e mental, conhecido como síndrome de burnout. Os trabalhadores podem sentir-se constantemente cansados, exaustos e sem energia, o que afeta negativamente sua produtividade e bem-estar geral.

Problemas de saúde: O excesso de trabalho e o estresse crônico estão associados a uma série de problemas de saúde, incluindo distúrbios do sono, dores de cabeça, problemas gastrointestinais, hipertensão e enfraquecimento do sistema imunológico. Além disso, o estresse prolongado pode aumentar o risco de desenvolver condições mais graves, como doenças cardíacas e depressão. De forma que esses diversos sintomas estão interligados a todo um ciclo, que qualquer menor resquício de defeito aparente pode afetar a por exemplo, uma linha de produção inteira.

Diminuição da produtividade e qualidade do trabalho: Quando os trabalhadores estão sobrecarregados e não têm tempo suficiente para descansar e se recuperar, sua produtividade e eficiência tendem a diminuir. A fadiga e o estresse crônico podem prejudicar a capacidade de concentração, tomar decisões adequadas e manter um desempenho consistente e de alta qualidade.

Relacionamentos pessoais afetados: O excesso de trabalho pode interferir nos relacionamentos pessoais dos trabalhadores. A falta de tempo para passar com a família e os amigos pode causar distanciamento e sentimentos de isolamento. Além disso, o estresse constante pode levar a mudanças de humor, irritabilidade e dificuldades de comunicação, o que pode afetar negativamente os relacionamentos pessoais e sociais.

Desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal: Quando o trabalho ocupa a maior parte do tempo e da energia de uma pessoa, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é prejudicado. Isso pode levar à negligência de outras áreas importantes da vida, como hobbies, interesses pessoais, exercícios físicos e cuidados com a saúde.

Aumento do risco de acidentes de trabalho: A fadiga e a exaustão causadas pelo excesso de trabalho podem aumentar o risco de acidentes e lesões no local de trabalho. A diminuição da concentração e dos reflexos pode levar a erros e lapsos que podem resultar em acidentes graves.

Para evitar esses problemas, é essencial que os trabalhadores tenham um equilíbrio saudável entre o trabalho e o tempo de descanso, e que as empresas promovam ambientes de trabalho que valorizem a saúde mental e o bemestar dos funcionários.

Maslach e Leiter (1997) são autores conhecidos no campo do burnout, um estado de esgotamento físico e mental decorrente do estresse crônico relacionado ao trabalho.

Problemas de saúde física: Estudos de saúde ocupacional, como o trabalho de Söderberg e Alexanderson (2004), têm mostrado associações entre o excesso de trabalho e uma série de problemas de saúde física, como distúrbios do sono, doenças cardiovasculares e problemas gastrointestinais.

Saúde mental comprometida: Autores como Wang e col. (2014) têm investigado a relação entre o excesso de trabalho e a saúde mental. O estresse crônico pode levar a distúrbios de ansiedade e depressão.

Queda da produtividade: Estudos econômicos, como o trabalho de Kuhn e col. (2010), mostraram que o excesso de trabalho pode ter efeitos negativos na produtividade e eficiência dos trabalhadores. Cuidado mental para os trabalhadores:

Promoção da saúde mental: A OMS (Organização Mundial da Saúde) publicou uma série de documentos e relatórios sobre a promoção da saúde mental no local de trabalho, fornecendo diretrizes e recomendações para cuidados mentais adequados.

Estabelecimento de políticas e práticas de trabalho saudáveis: Autores como Bosch e col , têm abordado a importância de políticas organizacionais que promovam a saúde mental dos trabalhadores, como o gerenciamento adequado de carga de trabalho, flexibilidade de horários e apoio psicossocial.

Assim que devidamente aplicada, essa capacitação aos seus empregados e superiores é de inevitável impressão que a empresa tem chances muito maiores de obter resultados mais positivos, alimentando essa estratégia de forma quase que inconsciente, não só apenas para benefício de respeitar principalmente os direitos humanos, mas porque cientificamente é estimulante e faz o colaborador sentir 67% a mais de produtividade do que normalmente com apenas “incentivos empresariais” como promoções inalcançáveis, metas e entre outros motivos que não valorizam de fato um trabalho para uma pessoa prejudicada justamente por conta dessas exigências repetidas conforme a jornada de empregabilidade. Por fim, este artigo faz menção da importância que é transparecida por trás de tantos fatos prós sobre a teoria comportamental presente na administração e seu bom uso através dela.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se neste trabalho proporcionar, de forma sintética, mas objetiva, uma análise sobre a Teoria Comportamental na administração. No presente artigo foi relatado a importância da Gestão de Pessoas e seus processos dentro das organizações, fazendo com que esta desenvolva um papel socializador dentro das empresas, entre ambas, e entre os colaboradores, mostrando também que o próprio colaborador tem o seu valor, e que, se bem tratado pode trazer mais benefícios para a empresa. Para tanto, o presente estudo trouxe significativos conhecimentos sobre fazer valer e que é preciso valorizar o colaborador, para que este conseqüentemente possa contribuir de forma valorosa para a

organização, onde ambos somente irão ganhar tendo valiosa atitude. Este trabalho contribui para que a sociedade, e mais especificamente os (as) estudantes de recursos humanos, possam ter um melhor entendimento do que seja o Comportamento Organizacional e quais os seus benefícios para as organizações e para os colaboradores.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**. São Paulo: Anhanguera, 2010.

CHIAVENATO, **Idalberto**. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier.

BILHIM, João Abreu, **Teoria Organizacional - Estruturas e Pessoas**, 3ª ed., Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2004.

DITTRICH, A. **Behaviorismo Radical, Ética e Política: Aspectos Teóricos do Compromisso Social**. Tese de Doutorado em Filosofia. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

LEITER, Michael P. **Perception of risk: an organizational model of occupational risk, burnout, and physical symptom. Anxiety, Stress, and Coping**, v. 18, n. 2, June 2005

SKINNER, B. F. Behaviorism and Logical Positivism de Laurence Smith. In _____. **Questões Recentes na Análise Comportamental** Campinas, SP: Papyrus, (1989).

_____. **Ciência e Comportamento Humano** Brasília: Ed. UnB/FUNBEC, (1953), 1970.