

**CENTRO TECNOLÓGICO PAULA SOUZA**  
**Etec PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN**  
**Novotec Recursos Humanos**

**Amanda Costa**  
**Eduarda Pedroso**  
**Ester Damazio**  
**Geovanna Batista**  
**Gustavo Pereira**  
**Lana Arruda**  
**Raquel Fernandes**

**GESTÃO COMPORTAMENTAL E O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES**

**Osasco-SP**  
**2023**

Amanda Costa  
Eduarda Pedroso  
Ester Damazio  
Geovanna Batista  
Gustavo Pereira  
Lana Arruda  
Raquel Fernandes

## GESTÃO COMPORTAMENTAL E O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

Trabalho realizado no curso  
de Novotec Recursos Humanos-  
ETEC André Bogasian, na  
disciplina de TCC (Trabalho de  
Conclusão de Curso), Sob  
orientação: Dorival dos Santos e  
Lucimar Silva

Osasco

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA ETEC  
PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN - OSASCO**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO  
DE CURSO - TCC**

Nós alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores da Obra, **GESTÃO COMPORTAMENTAL E O BEM - ESTAR DOS COLABORADORES**, trabalho de Conclusão de Curso apresentado na ETEC Professor André Bogasian, Município de Osasco autorizamos o Centro Paula Souza reproduzir integral ou parcialmente o trabalho e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais, a partir desta data, por tempo indeterminado.

**OSASCO, 11 de dezembro de 2023.**

**AMANDA COSTA**

**EDUARDA PEDROSO**

**ESTER DAMAZIO**

**GEOVANNA BATISTA**

**GUSTAVO PEREIRA**

**LANA ARRUDA**

**RAQUEL FERNANDES**

Cientes:

---

Coordenador do Curso

---

Professor Orientador

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA ETEC  
PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN - OSASCO**

**TERMO DE AUTENTICIDADE**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC**

Nos alunos abaixo assinado, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos na ETEC Professor André Bogasian, município de Osasco, declaramos ter pleno conhecimento do Regulamento para realização do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Paula Souza. Declaramos, ainda, que o trabalho apresentado é resultado do nosso próprio esforço e que não há cópias de obras impressas ou eletrônicas, é autêntico e original.

**OSASCO, 11 de dezembro de 2023**

**AMANDA COSTA**

**EDUARDA PEDROSO**

**ESTER DAMAZIO**

**GEOVANNA BATISTA**

**GUSTAVO PEREIRA**

**LANA ARRUDA**

**RAQUEL FERNANDES**

**OSASCO**

**2023**

**Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Professor André Bogasian, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:**

---

**Dorivaldo Barbosa dos Santos**

**Lucimar Silva Lima Orsi**

**Professores Responsáveis pela disciplina**

**Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso**

---

**Professor Etec Prof. André Bogasian**

---

**Professor Etec Prof. André Bogasian**

---

**Professor Etec Prof. André Bogasian**

**OSASCO**

**2023**

## **Agradecimentos**

Agradecemos primeiramente à Deus por nos dar a oportunidade de realizar este trabalho de conclusão de curso, aos nossos familiares por nos dar todo o apoio necessário e também aos orientadores Dorivaldo e Lucimar por nos guiar nessa jornada árdua mas gratificante, à todos aqueles diretamente ou mesmo indiretamente contribuíram para a conclusão de uma etapa tão importante em nossas vidas.

## **Epígrafe**

**“Se a educação sozinha não transforma a sociedade,  
sem ela tampouco a sociedade muda.” Paulo Freire**

## Resumo

A Gestão Comportamental é uma estratégia de alta importância para a organização que a implementar. Ela aborda o comportamento dos colaboradores, estudando além do seu modo de agir. Através dessa estratégia é possível descobrir as habilidades principais dos profissionais, desenvolvendo sua produtividade e sua performance na atividade corporativa, além de colaborar, também, com a melhoria para os colaboradores já contratados e auxiliando no processo de recrutamento e seleção dos novos cooperadores.

**Palavras-chave:** Gestão Comportamental; Comportamento Humano; Bem-estar dos colaboradores; Relações Corporativas.

## **Abstract**

Behavioral Management is a highly important strategy for the organization that implements it. It addresses the behavior of employees, studying beyond their way of acting. Through this strategy it is possible to discover the main skills of professionals, developing their productivity and performance in corporate activity, in addition to collaborating with the improvement of employees already hired and assisting in the recruitment and selection process of new collaborators.

**Keywords:** Behavioral Management. Human Behavior. Employee well-being. Corporate Relations.

## **LISTA DE FIGURAS**

**Figura 1 - Pesquisa de campo questão 1**

**Figura 2 - Pesquisa de campo questão 2**

**Figura 3 - Pesquisa de campo questão 3**

**Figura 4 - Pesquisa de campo questão 4**

**Figura 5 - Pesquisa de campo questão 6**

**Figura 6 - Pesquisa de campo questão 7**

**Figura 7 - Pesquisa de campo questão 8**

**Figura 8 - Pesquisa de campo questão 9**

**Figura 9 - Pesquisa de campo questão 10**

**Figura 10 - Pirâmide de Maslow**

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 2 - BASE DA TEORIA COMPORTAMENTAL .....</b>	<b>17</b>
2.1 EXPLORANDO A BASE DA TEORIA COMPORTAMENTAL .....	17
<b>CAPÍTULO 3- COMPORTAMENTO HUMANO E SUAS NECESSIDADES NA HIERARQUIA DE MASLOW.....</b>	<b>20</b>
3.1 PIRÂMIDE DE MASLOW.....	20
3.2 NECESSIDADES FISIOLÓGICAS BÁSICAS A BASE DA PIRÂMIDE DE MASLOW....	21
3.3 A IMPORTÂNCIA DO COMPORTAMENTO.....	22
3.4 COMPORTAMENTO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO.....	23
3.5 MOTIVO PELO QUAL OS GESTORES DEVEM CONHECER MAIS SOBRE O COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.....	24
<b>CAPÍTULO 4- DESVENDANDO O MODELO DISC PARA ENTENDER PERSONALIDADES .....</b>	<b>25</b>
4.1 ENTENDENDO PERSONALIDADES.....	25
4.2 O DISC .....	26
4.3 DESVENDANDO O DISC.....	27
<b>CAPÍTULO 5 - COMPORTAMENTO DENTRO DA EMPRESA .....</b>	<b>30</b>
5.1 A IMPORTÂNCIA DO COMPORTAMENTO NA EMPRESA .....	30
5.2 ESTRATÉGIAS PARA MOLDAR COMPORTAMENTO.....	33
<b>CAPÍTULO 6 - CLIMA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>35</b>
6.1 O BEM-ESTAR NO AMBIENTE CORPORATIVO .....	35
<b>CAPÍTULO 7 - IMPACTO DA MOTIVAÇÃO NAS EMPRESAS .....</b>	<b>38</b>
7.1 SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES .....	38
7.2 FATORES QUE PROMOVEM O BEM-ESTAR E ENGAJAMENTO .....	39
7.3 PRINCIPAIS IMPACTOS DE INSATISFAÇÃO PARA OS COLABORADORES .....	41
<b>CAPÍTULO 8 – COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E O PAPEL DA LIDERANÇA</b>	

.....	<b>43</b>
8.1 IMPACTOS DA BOA LIDERANÇA E A COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	43
8.2 COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL .....	44
8.3 LIDERANÇA.....	45
<b>CAPÍTULO 9 - POLÍTICA DE EQUILÍBRIO.....</b>	<b>46</b>
9.1 ALINHAMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL .....	46
<b>CAPÍTULO 10 - RESULTADOS OBTIDOS .....</b>	<b>48</b>
10.1 ESTRATÉGIAS PARA O BEM-ESTAR DOS PROFISSIONAIS.....	48
10.2 ESTRATÉGIAS DE EQUILÍBRIO .....	48
<b>CAPÍTULO 11- PROMOVENDO O BEM-ESTAR ATRAVÉS DA GESTÃO</b>	
<b>COMPORTAMENTAL.....</b>	<b>50</b>
11.1 QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES.....	50
11.2 ESTRATÉGIA	
COMPORTAMENTAL.....	50
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>54</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>66</b>



## INTRODUÇÃO

A gestão comportamental é uma estratégia de alta importância para a organização que implementar. Ela aborda o comportamento dos colaboradores, estudando além do seu modo de agir. Através dessa estratégia é possível descobrir as principais habilidades dos profissionais, desenvolvendo sua produtividade e sua performance na atividade corporativa, além de colaborar, também, com a melhoria para os colaboradores já contratados e auxiliando no processo de recrutamento e seleção dos novos cooperadores.

Segundo Isabella Furtado, em seu post *O que é Gestão Comportamental e como aplicá-la, a gestão comportamental coloca o colaborador como foco da empresa, percebendo o indivíduo e incentivando o desenvolvimento das competências e dos talentos já presentes*. Dessa forma valorizando o colaborador e aumentando os resultados da empresa.

Um dos maiores desafios dessa estratégia é a humanização das relações versus os resultados. Com o crescimento da competitividade e a busca acirrada das empresas para conquistar seu espaço no mercado, as organizações deixam a entender que os seus colaboradores são apenas meios de atingir seus objetivos, esse método busca justamente fazer com que os gestores das empresas tenham uma postura e abordagem mais humanizada, entendendo os comportamentos, perfis e emoções de seus colaboradores.

O ponto primordial para entender esses desafios é destacar que, a Gestão Comportamental considera os potenciais de cada colaborador, mas também suas limitações. Assim, buscando sempre o bem-estar dos principais responsáveis pelo crescimento da organização, procurando sempre equilibrar o que favorece ambas as partes sem que haja perdas.

Dessa forma foi procurado compreender as relações internas das empresas com seus colaboradores, adequando o quadro de funcionários alinhado com os valores e cultura organizacional da empresa. Desenvolvendo uma pesquisa onde o campo explorado terá como foco preservar as melhorias para o bem-estar dos profissionais de uma organização.

Durante o início da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX as condições de trabalho eram muito complexas. Os trabalhadores, incluindo mulheres e crianças, tinham uma constante jornada de trabalho, muitas das vezes trabalhavam 80 horas semanais e em ambientes perigosos.

As fábricas e a indústria não tinham regulamentações trabalhistas significativas e os trabalhadores enfrentavam baixos salários, falta de direitos básicos e condições de trabalho perigosas. Lesões e acidentes de trabalho eram comuns e não existiam mecanismos suficientes para proteger os trabalhadores.

No início do século XX, desenvolveu-se um pensamento, através da ciência que trata os processos mentais, que deu origem ao fundamento da Teoria Comportamental, o behaviorismo. Esse pensamento, abordado pelos trabalhos de John Watson, buscava compreender o comportamento humano, onde dizia que as ações do homem eram uma resposta aos fatores ambientais, podendo haver diferentes retornos a esses estímulos. Através desse meio, o comportamento administrativo passou a ser estudado por diversos autores, como Herbert Alexander Simon, pioneiro dos estudos, e Douglas MCGregor, principal criador das Teorias X e Y.

A Teoria Comportamental da Administração trouxe uma nova direção dentro da teoria administrativa, representando um desdobramento da Teoria das Relações Humanas e criticando a Teoria Clássica, rejeitando concepções ingênuas e românticas das teorias anteriores. Muitos autores viam o behaviorismo como um contraste à teoria da organização formal e principalmente à posição rígida e mecanicista dos autores clássicos, já que essas teorias buscavam apenas o lado racional do ser humano.

*O Homem Administrativo procura uma maneira satisfatória de realizar as tarefas e não a melhor maneira. Ele se contenta com o que pode ser feito, dentro de suas possibilidades. Não procura a melhor decisão, mas a mais adequada para a situação.*

-Chiavenato, 2004

Em conjunto com os princípios dessa teoria, estudava-se algo que se relacionava com a razão das ações humanas, a motivação. Após a segunda metade do século XX passaram a ser desenvolvidos os estudos relacionados a esse sentimento, surgindo

assim as chamadas Teorias da Motivação, dois dos seus principais pesquisadores foram Abraham Maslow e Frederick Herzberg.

As teorias se iniciaram com os estudos de Maslow nos anos de 1950, que buscava entender o homem através de uma percepção de múltiplos aspectos, considerando que ele possuía diversas necessidades, desde as mais básicas até as complexas. Maslow definiu, então, que *a motivação era o caminho para a satisfação da necessidade presente.*

Após um tempo Maslow, pesquisador do comportamento social e aprendizagem dos primatas, junta a psicologia humana e descobre que havia proximidade nos fatores de motivação dos homens e dos primatas, onde através de experimento deduziu que, assim como os seres humanos, os orangotangos, após satisfazerem suas necessidades básicas e necessárias, buscam suprir outras necessidades não satisfeitas, dando assim início a sua tão famosa pirâmide das necessidades.

Desenvolvida em 1950, ele definiu que existem cinco níveis diferentes de categorias organizadas de acordo com suas prioridades que uma pessoa busca satisfazer para se sentir bem, sendo elas: as necessidades de segurança, necessidades sociais, as necessidades do ego e as de auto realização. Maslow também acrescenta *que essas cinco categorias de necessidades estão dispostas numa hierarquia, desde as necessidades de ordem mais baixas até aquelas de mais alta ordem (BUENO, 2002)*, ou seja, essas ordenações define a prioridade que estará em evidência e conforme são supridas o indivíduo avança para as necessidades superiores. A aplicação desta teoria sugere que as organizações adotem um meio que atenda às necessidades básicas e de auto realização dos indivíduos.

A Teoria da Motivação de Maslow, por mais que não tenha sido comprovada cientificamente, foi, e continua sendo, alvo de grandes estudos no meio da gestão administrativa, sem contar também que direcionou diversas pesquisas relacionadas à compreensão do comportamento humano.

Nos anos 50, Frederick Herzberg formulou a Teoria dos dois fatores que determinam as atitudes de uma pessoa, o Fator Higiênico e o Fator Motivacional.

Os Estudos abordados por esses principais pesquisadores não foram comprovados cientificamente, todavia, suas ideias serviram de grande valia para a administração comportamental.

## 2 BASE DA TEORIA COMPORTAMENTAL

### 2.1 EXPLORANDO A BASE DA TEORIA COMPORTAMENTAL

A primeira metade século XX é considerado por muitos o surgimento da Administração como ciência, devido às Revoluções Industriais onde as empresas da época tiveram um grande crescimento, que aconteceu de forma muito desorganizada, e o aumento da concorrência, dessa forma surgindo a necessidade de uma abordagem que tivesse um caráter mais científico, com o objetivo de tornar os processos mais eficientes diferente do que acontecia.

Dois grandes estudiosos no início da administração foram o estadunidense Frederick Taylor, e o francês Henri Fayol. Taylor desenvolveu a teoria da administração científica que tinha como maior objetivo aumentar a produtividade dos operários, através da divisão das funções e cargos de uma empresa, com o objetivo de reduzir os movimentos e o tempo necessário para a produção, assim criando um padrão na realização das atividades dos funcionários de uma empresa.

Já o francês Fayol desenvolveu a teoria clássica, que acreditava que a resposta para aumentar a produtividade dos colaboradores de uma empresa estava na estrutura organizacional da empresa, em como é a organização dos setores da empresa, assim aumentando a produtividade das organizações através de suas estruturas organizacionais e das relações. Ambos possuíam o mesmo objetivo, o aumento da produtividade mas com metodologias diferentes.

Em 1927 o australiano Elton Mayo, o pai da teoria das relações humanas, desenvolveu uma pesquisa na Western Electric Company, essa pesquisa recebeu o nome de Hawthorne durou 5 anos e possui 4 fases. Na primeira fase estudaram dois grupos de funcionários, o primeiro grupo teve suas condições de trabalho mantidas iguais, já o segundo grupo tiveram a iluminação do ambiente aumentada de propósito, mas ambos os grupos tiveram a mesma variação de produtividade.

Na segunda fase um grupo de pessoas foram submetidas à variáveis, como maior horários de descanso, lanches, maiores salários e fora notado um aumento de produtividade, notado isso esse grupo retomaram as suas condições de trabalho originais

e mesmo assim a produtividade desse grupo continuou aumentando mesmo sem os “privilégios” que eles haviam recebido no começo do experimento.

Na terceira fase uma série de entrevistas foram realizadas com 21.126 operários procurando obter conhecimento acerca das atitudes e sentimentos dos colaboradores, e foi percebido a existência de uma organização informal entre os colaboradores influenciando a lealdade deles, além de aumentar a competitividade interna. Na quarta fase e última deste estudo um grupo de operários foram separados e foi percebido que eles davam um “jeitinho” para poderem trabalhar menos.

O estudo de Hawthorne desenvolvido por Mayo trouxe uma nova perspectiva para a administração, e influenciou diretamente a então e mais aceita teoria da administração, a teoria clássica. Os resultados obtidos pelo Elton Mayo, deixam claro que a teoria das Relações humanas compreende que existe uma inúmera quantidade de variáveis que partem além das necessidades fisiológicas das pessoas e que influenciam diretamente em sua produtividade.

Como se é sabido novas teorias surgem para trazerem novas perspectivas ou críticas às teorias vigentes. A teoria das relações humanas assim como as outras teorias influenciaram o surgimento de outras teorias, a teoria comportamental deriva da escola das relações humanas e assim como a teoria das relações humanas tem como principal visão de que os focos das organizações devem estar nas pessoas, continuando o pensamento da teoria das relações humanas, mas com ênfase no ambiente organizacional.

Em 1947 o economista estadunidense Herbert Alexander Simon, desenvolveu a Teoria Comportamental, os principais pensadores dessa teoria acreditam que as pessoas tinham seus comportamentos influenciados e moldados por suas experiências e pelos ambientes onde essas pessoas viveram. Herbert Simon, propôs a ideia de levar em conta a importância do comportamento do colaborador, como fator determinante para que uma empresa atinja o sucesso ou não.

A teoria comportamental é um movimento que surgiu na psicologia durante o início do século XX. Como a maior parte das ciências estudadas hoje tiveram seu início na filosofia, e ocasionalmente se separaram dela, John B. Watson, acreditava que o behaviorismo deveria ser estudado como a filosofia do comportamento, e que é possível

a existência de uma ciência que estuda o comportamento humano chamada de análise do comportamento.

O psicólogo estadunidense Skinner formulou a análise do comportamento, a partir da demonstração de como o ambiente cujo qual uma pessoa faz parte impacta na reação dela em determinadas situações, entendendo as consequências da reação de um indivíduo. Sendo assim, o comportamento pode ser entendido como a maneira como uma pessoa/colaborador interage com os ambientes nos quais ele/ela faz parte

*Segundo Chiavenato, “a maneira pela qual um indivíduo ou uma organização age ou reage em suas interações com o seu meio ambiente e em resposta aos estímulos que dele recebe”. Chiavenato, Idalberto (2003, p. 324)”.*

O estudo da teoria comportamental se opõe à teoria clássica deixando claro que a produtividade de um colaborador não está ligada aos conceitos formais, mecanicistas e fisiológicos que os pensadores da teoria clássica e científica, e ainda contribui com uma nova perspectiva ao romantismo e até mesmo ingenuidade percebido pela teoria das relações humanas. Compreende que o comportamento humano pode ser influenciado pelo ambiente organizacional e das experiências que um indivíduo vivenciou.

Dessa forma a teoria comportamental enfatiza que a produtividade dos colaboradores não estão ligadas aos pensamentos mecanicistas cujo qual defendia a Teoria Científica defendida pelo americano Frederick Taylor, e não deveria ser tão ingênua quanto a teoria das relações humanas, e sim que o comportamento dos funcionários é na verdade uma resposta aos estímulos que uma pessoa recebeu dos ambientes cujo quais o mesmo vivenciou, defendendo que seria possível através da observação a mudança do comportamento.

### **3 COMPORTAMENTO HUMANO E SUAS NECESSIDADES NA HIERARQUIA DE MASLOW**

#### **3.1 PIRÂMIDE DE MASLOW**

A pirâmide de Maslow, conhecida também como a Hierarquia das necessidades de Maslow é uma teoria da psicologia criada por Abraham Maslow é uma das principais e mais importantes entre as teorias de motivação. Abraham H. Maslow nasceu nos Estados Unidos, Nova York em 1908, Maslow veio de uma família de classe baixa, seu pai era padeiro, e sua mãe vendedora de loja. Maslow estudou na universidade de NY e posteriormente na universidade de Wisconsin e obteve seu doutorado em 1934 na Universidade de Nova Iorque, começou exercendo sua profissão de psicólogo em clínicas e hospitais. Em 1943 foi onde Maslow publicou um artigo que seria sua principal obra em que ele escreve sobre a teoria da Motivação Humana, nessa teoria ele cita "Hierarquia das Necessidades Humanas".

A teoria da Motivação Humana foi publicada na revista Psychological Review em 1943. A teoria fala sobre as necessidades do homem em etapas. Dividida em cinco partes, sendo a base as necessidades básicas e subindo para necessidades sociais, estima e auto realização. Tem como objetivo o desenvolvimento humano que para alcançar a auto realização tem de escalar uma hierarquia de necessidades representadas no formato de pirâmide.

Nessa teoria Maslow afirma a ideia de que nós humanos temos a tendência de satisfazer uma necessidade e logo criar outra, fazendo com que o indivíduo esteja sempre buscando satisfazer alguma necessidade. Isso indica que o fato de você não ter suas necessidades básicas/fisiológicas satisfeitas, dificilmente você irá se preocupar com vínculos sociais, reconhecimento ou auto realização que são etapas da pirâmide. Provavelmente por que vai estar ocupado pensando numa maneira de saciar sua necessidade básica para sobrevivência.

## 3.2 NECESSIDADES FISIOLÓGICAS BÁSICAS A BASE DA PIRÂMIDE DE MASLOW

### **3.2.1 Dentro do ambiente organizacional**

Salário justo adequado a suas funções suficiente para o sustento próprio e dos dependentes do indivíduo, período de descanso, um ambiente adequado, banheiro, espaço para refeições ou descanso. E respeito aos direitos básicos do colaborador.

### **3.2.2 Necessidades de Segurança**

Segunda base da pirâmide, ideia da sensação de segurança seja no ambiente de trabalho, com uma estabilidade financeira a segurança da sua própria saúde se sentir seguro na sua casa. Oferecer segurança física e emocional para que o colaborador consiga realizar as tarefas designada a ele como um local limpo, adequado, uniformes, equipamentos de proteção certos para tal tarefa. Planos de saúde, seguro de vida, vale alimentação/refeição, benefícios relacionados à saúde e segurança do trabalhador.

### **3.2.3 Necessidades Sociais**

Busca-se a aceitação social, desenvolver vínculos familiares, afetivos, sociais a necessidade de pertencimento a algum grupo ou sociedade. A possibilidade da empresa proporcionar um ambiente saudável e positivo, melhores condições de trabalho em grupo, o acolhimento e a produtividade do trabalho em equipe.

### **3.2.4 Necessidades de Estima**

Reconhecimento do próprio indivíduo sobre suas conquistas e a necessidade de reconhecimento dos outros sobre suas capacidades, busca se auto estima, respeito, dignidade e orgulho. A importância do reconhecimento do esforço, empenho e dedicação do colaborador dentro da empresa seja financeiro, com premiações ou até feedbacks positivos e elogios em público.

### **3.2.5 Necessidades de Auto realização**

A necessidade mais complexa da pirâmide está relacionada a independência, autocontrole e autonomia, a capacidade de aproveitar todo o seu potencial, ser aquilo que quer ser, fazer o que tem vontade, também relacionada a inteligência emocional nas áreas da vida, profissional, familiar e social.

Depois de satisfeita as necessidades anteriores, o colaborador precisa sentir que contribui de maneira importante com suas ideias nos resultados e no crescimento da empresa para se sentir feliz e satisfeito no seu ambiente de trabalho é necessário que sinta que faz parte de algo maior e faz a diferença na sua profissão.

### **3.3 A IMPORTÂNCIA DOS COMPORTAMENTOS**

A psicologia, ao longo dos tempos, tem se empenhado em compreender as emoções individuais e o comportamento dos indivíduos nos ambientes em que atuam, incluindo as organizações. Compreender e lidar de forma positiva com as pessoas no ambiente de trabalho é fundamental para otimizar o desempenho dos colaboradores. Em vez de tentar controlar diretamente o comportamento das pessoas, é essencial criar um ambiente favorável que incentive a realização de ações alinhadas com os objetivos da organização.

O ambiente de trabalho desempenha um papel crucial no desempenho dos funcionários e pode impactar significativamente sua saúde mental e bem-estar.

“A reconfiguração do ambiente é poderosa não apenas porque influencia o modo como nos envolvemos com o mundo, mas também porque raramente é uma criação nossa. A maioria das pessoas vive em um mundo que os outros criaram para elas. Mas você pode modificar os espaços em que vive e trabalha para aumentar sua exposição a estímulos positivos e reduzir os negativos”...“Como resultado, você pode imaginar como é importante viver e trabalhar em ambientes cheios de estímulos produtivos e livre dos improdutivos.” (Apud CLEAR JAMES, 2018, p. 101-104)

James Clear, renomado palestrante e autor do best-seller "Hábitos Atômicos", destaca o quão a motivação é superestimada e como a importância da mudança de ambiente se sobressai, para se obter sucessos na sua vida como um todo.

É sabido de todos que cada pessoa tem sua forma de agir e reagir em determinadas situações, por isso é importante sabermos lidar com os diversos tipos de temperamentos e personalidades dentro e fora das empresas. Sabendo disso, é importante que dentro das organizações haja um ambiente corporativo saudável e satisfatório para todos os colaboradores, isso contribui para que não aconteçam desentendimentos entre líder e seus liderados, e conseqüentemente gere boas relações para os demais profissionais de dentro da empresa.

Por outro lado, se a empresa não adotar essa busca para compreender os comportamentos dos seus colaboradores e irem dando seguimento aos trabalhos como se não houvesse problemas a serem resolvidos, futuramente, esta empresa terá sérias questões para tratar como, baixa lucratividade e falta de harmonia no dia-a-dia, levando em conta que, os desempenhos dos colaboradores poderão ser afetados, causando um grande desequilíbrio na parte interna e externa da organização.

Por esta razão, os gestores e líderes das organizações precisam trabalhar com um propósito em mente: fazer com que as ligações entre as pessoas dentro da empresa sejam as mais adequadas possíveis.

### 3.4 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

A pirâmide de Maslow é uma teoria amplamente reconhecida sobre o comportamento humano nas organizações. No entanto, será apresentado informações referente a teoria a seguir:

Na Pirâmide de Maslow, os principais fatores ou categorias de necessidades são organizados em cinco níveis, da base para o topo. Cada nível representa um conjunto de necessidades humanas específicas.

### 3.5 MOTIVO PELO QUAL OS GESTORES DEVEM CONHECER MAIS SOBRE O COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

O estudo do comportamento humano nas organizações é essencial para compreender como as pessoas agem, tanto individualmente como em grupos. Esses comportamentos podem influenciar significativamente os resultados organizacionais. Compreender os modelos de comportamento organizacional possibilita o desenvolvimento de estratégias para direcionar os colaboradores para a ação adequada em diferentes situações.

Para os líderes, criar um ambiente propício ao sucesso de cada indivíduo é fundamental, pois isso impacta diretamente no sucesso do negócio. Portanto, os gestores devem se dedicar a melhorar o ambiente de trabalho e conhecer o comportamento de seus colaboradores, o que pode ser uma ferramenta valiosa nesse processo.

## 4 DESVENDANDO O MODELO DISC PARA ENTENDER PERSONALIDADES

### 4.1 ENTENDENDO PERSONALIDADES

Como já observado, para que uma empresa tenha uma alta produtividade e seus colaboradores tenham um alto desempenho em suas atividades, é preciso que suas tarefas, ou que maior parte delas, sejam direcionadas a suas competências e habilidades, assim o empregador tem um maior aproveitamento de sua equipe e os envolvidos não sofram com esgotamentos e constrangimentos, caso não consigam se desenvolver fora de suas zonas de conforto.

Uma coisa é certa, através de nossas relações com outras pessoas, notamos que todos nós possuímos comportamentos diferentes comparados uns aos outros. Podemos ter traços parecidos, valores iguais, mas em geral as personalidades sempre serão distintas. Como dito por Skinner:

[...] Uma pessoa não é um agente que origine; é um lugar (locus), um ponto em que múltiplas condições genéticas e ambientais se reúnem num efeito conjunto. Como tal, ela permanece indiscutivelmente única. (Skinner, 1974, pp.167-8; 1993, pp. 145-6)

No âmbito corporativo, principalmente na área de Recursos Humanos, utiliza-se de apoio, para compreender o colaborador, os estudos relacionados aos perfis comportamentais, aqueles que abordam as características de cada indivíduo e evidenciam as que predominam no comportamento do mesmo. De acordo com Carolina Motta, Perfil comportamental: quais são e como avaliar?, a abordagem desses estudos se iniciou após o filósofo grego Hipócrates delimitar o ser humano em quatro temperamentos: o colérico, sanguíneo, o melancólico e o fleumático, entretanto a metodologia que mais nos apropriamos para fazer essa avaliação surgiu no século XIX pelo psicólogo Carl Jung e pelo psicólogo William Marston, como uma atualização dos estudos de Hipócrates, através de seu livro *Emotions of Normal People (As Emoções das Pessoas Normais)* (1928), Hoje conhecida como Metodologia DISC.

## 4.2 O DISC .

Ao contrário dos estudos, até então realizados sobre o assunto, que abordavam somente pessoas que sofriam com problemas psicológicos, Marston passou a estudar o comportamento do homem em geral. Assentado nisso, seus conceitos passaram a visar entender e padronizar modelos de interação entre as pessoas e seus ambientes (MATOS, 2008). Através dos estudos de Marston pode se observar suas principais bases, a biossocial, onde emoções, ações e ambientes são individuais, e a diferença dos mecanismos utilizadas por cada indivíduo em busca pela satisfação e harmonia (MATOS, 2008), cada indivíduo reage de uma maneira diferente a determinada situação, o que leva a considerar, que no mercado de trabalho, a motivação também influencia nas suas reações.

Segundo Danielle Marques, o DISC foi desenvolvido com base em um experimento que Marston realizou em busca da demonstração de suas ideias sobre as motivações dos seres humanos. Ele, então, dividiu um grupo de pessoas em dois eixos. Em princípio, ele unia pessoas com as mesmas características e as estimulavam e mensuram suas reações, depois ele as dividiu em subgrupos e, novamente, as provocavam outros estímulos e mensurações. Esse experimento o levou a conclusão de que as pessoas poderiam ser divididas em 4 tipos psicológicos: os **D**ominantes, **i**nfluentes, **e**stáveis e **C**onformistas.

Diante desses estudos abordados e do experimento feito, o DISC passou a trazer uma clareza para o comportamento humano. Estabelecer um tipo psicológico para uma pessoa não a define completamente, pois outros fatores, como os internos (características próprias) e externos (como o ambiente), influenciam no seu comportamento. Um dos principais objetivos dessa ferramenta é captar a característica predominante do avaliado, onde uma pessoa pode ser estável, mas sua característica predominante pode ser dominante.

Além do DISC outros inventários comportamentais, nem todos com esse mesmo estilo, passou a serem desenvolvidos por outros pesquisadores, como por exemplo o *Caliper*, MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*), MMPI (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*) e o PI (*Predictive Index*). Apesar de suas diferenças, todos têm como objetivo

aumentar a qualidade na relação entre os empregados e empregadores nas empresas (MATOS, 2008).

### 4.3 DESVENDANDO O DISC.

A base do desenvolvimento do estudo de comportamento de Marston é a teoria dos dois eixos. Através desse modelo ele analisou o comportamento do homem através da percepção do ambiente e da atitude provável.

A percepção do ambiente indica as atitudes entre a comunidade do indivíduo, a diferente maneira dele agir. Já as atitudes prováveis indicam a maneira como as pessoas reagem frente às situações cotidianas.

A avaliação DISC é realizada através de um questionário estruturado por 24 adjetivos, onde a pessoa que está o realizando deve organizá-los de acordo com o que mais se identifica. O método traz esses adjetivos de uma maneira contextualizada de acordo com as situações que ocorrem no dia a dia, como por exemplo: “Eu me identifico mais com...” ou “O que é mais importante para mim? ”, assim o participante vai organizar em ranking o adjetivo que mais se identifica, por exemplo: Conservador, Leal, Exigente e Sociável e em outra fase por exemplo: “Ajudar o próximo” ou “Alcançar a independência financeira”. Após concluí-lo, o questionário mostrará quatro gráficos para se compreender o resultado final.

#### Analisando o Método DISC.

Como já visto, o DISC vai determinar 4 tipos psicológicos.

**Dominante:** Esse perfil tem como característica ser executor. Pessoas dominantes tendem a ser ousadas, compromissadas e independentes quando vão em busca de resultados. Esse fator é esperado em líderes, por conta do seu estilo ambicioso.

**Influentes:** Como o próprio nome já diz, são pessoas que tem a capacidade de persuadir os outros. Características fortes desse fator é a facilidade em se comunicar, ser mais dinâmicas e otimistas.

**eStáveis:** Nesse perfil encontramos aquela pessoa equilibrada. Elas são pacientes, boas ouvintes, leais e organizadas. Por ter esse certo equilíbrio, em uma situação de contenda elas servem como conciliador, harmonizando assim o ambiente.

**Conformistas:** Não, esse perfil não se dirige a pessoas que tenham o traço da preguiça em evidência, pessoas encostadas, muito pelo contrário. Pessoas com esse tipo psicológico podem ser muito produtivas em suas tarefas, mas ao contrário dos outros tipos, ele busca alta qualidade no resultado final de suas atividades. Eles são mais detalhistas, reservados e analíticos.

No resultado final do teste ele apresenta quatro gráficos onde serve como um relatório para observar qual desses fatores predominam em uma certa área.

O primeiro gráfico, Gráfico Estrutural, vai descrever a essência do indivíduo, como ele vai agir em uma situação em que ele está totalmente relaxado ou quando ele é provocado a responder com o seu “Eu” verdadeiro (MATOS, 2008). Este gráfico é muito importante para se entender a personalidade do indivíduo, pois em contrapartida dos outros, ele não se altera conforme os fatores externos.

O Gráfico Adaptado, esse gráfico vai de acordo com a interpretação que a pessoa tem do ambiente em que está inserido, ou seja, conforme a adaptação, ele se altera.

O Gráfico Resultante é a média dos resultados dos gráficos 1 e 2, ou seja, ele vai revelar a média comportamental. Geralmente ele não apresenta somente o comportamento da pessoa em si, mas também como as pessoas a veem.

E por fim o Gráfico de Mudanças. Ele vai apresentar as diferenças entre as mudanças que ocorreram entre os resultados do Gráfico Estrutural e do Gráfico Adaptado. Para se compreender a interpretação desse gráfico seguimos as seguintes orientações: nos resultados em que o círculo aparece, indica uma pequena alteração, de até 5%. Já o pentágono indica uma alteração considerável de 5% até 10%. E a seta indica alterações superiores a 10%.

Apesar de esses serem os gráficos principais do DISC, também há outros gráficos para representarem “situações especiais”, onde os resultados fogem do sistema padrão. Certamente essas alterações estão ligadas a instabilidades e mudanças.

Para assimilar os resultados dos gráficos é só voltarmos para a Teoria dos dois eixos e o funcionamento do DISC. Através da análise da percepção do ambiente, por

exemplo, um indivíduo que apresenta fatores predominantes **alto D** e **alto C**, revelam uma característica mais prática e racional. Já indivíduos com fatores **alto I** e **alto S** indicam características mais amigáveis e emocionais.

Na atitude provável esses valores podem se converter. Em um indivíduo com **alto D** e **alto I** a proatividade e sinceridade são características evidentes e em um indivíduo com fatores **alto S** e **alto C** a característica cautelosa, conservadora predomina.

Em geral, todos nós temos as características e adjetivos abordados nos fatores dessa metodologia, todavia cada pessoa as possui em uma intensidade diferente das outras.

## 5 COMPORTAMENTO DENTRO DA EMPRESA

### 5.1 A IMPORTÂNCIA DO COMPORTAMENTO NA EMPRESA

O comportamento organizacional surgiu no final de 1940, após uma tentativa de desenvolver uma plataforma mais eficiente ligada aos negócios de uma equipe. Essa tentativa foi feita por psicólogos, sociólogos e políticos. Pouco tempo depois, o comportamento organizacional começou a se tornar uma forma, quantitativa, e finalmente em 1980, começou a ser usado como forma de estudos nas empresas.

Comportamento Organizacional é o comportamento que envolve tudo para que um ambiente de trabalho seja sempre acolhedor e harmonioso, por isso é fundamental os colaboradores serem avaliados e analisados na contratação ou permanência na empresa. Contar com uma boa postura profissional no ambiente de trabalho, pode ser algo essencial, sabendo que o perfil ideal de um colaborador, tendo atitudes exemplares em relação aos colegas e a realização de tarefas.

Dessa forma, o comportamento organizacional tem como objetivo educar e garantir condições necessárias para os colaboradores e andamento do trabalho, procurando o uso de técnicas e avaliações, para motivar os funcionários de maneira mais assertiva e alcançar resultados pré-estabelecidos dentro da empresa.

A importância do comportamento organizacional é compreender e entender, que ele pode influenciar dentro da empresa tanto de forma negativa como de forma positiva. Sendo assim, é importante lembrar que é preciso saber escolher o colaborador desde o início da contratação através do seu comportamento, pois quando o funcionário tem os mesmos objetivos da empresa fica mais fácil de assim fazer um bom ambiente corporativo, podendo melhorar os processos de gestão de pessoas na organização.

Comportamento Organizacional é o comportamento que envolve tudo para que um ambiente de trabalho seja sempre acolhedor e harmonioso, por isso é fundamental os colaboradores serem avaliados e analisados na contratação ou permanência na empresa.

Dessa forma, o comportamento organizacional tem como objetivo educar e garantir condições necessárias para os colaboradores e andamento do trabalho, procurando o uso de técnicas e avaliações, para motivar os funcionários de maneira mais assertiva e alcançar resultados pré-estabelecidos dentro da empresa.

Tipos de comportamento:

#### **5.1.1 comportamentos organizacional voltado a ética**

Quando falamos em ética, esperamos um comportamento organizacional com boas condutas e respeito aos colegas de trabalho, e principalmente aos superiores. Este comportamento está relacionado aos valores da organização e tem como objetivo cumprir as tarefas que é dada para um indivíduo ou grupo para que a empresa cresça cada vez mais.

#### **5.1.2 comportamento organizacional baseado na responsabilidade**

A responsabilidade na organização, é um conceito bastante amplo e tem a ver com a responsabilidade direta de um colaborador com suas obrigações e resultados, a falta de responsabilidade de um profissional com as tarefas que ele deve realizar pode prejudicar a empresa de diversas maneiras. Este comportamento inclui também o próprio comportamento individual do funcionário, pois, dependendo da forma que ele se comportar em outros ambientes ou sozinho, será possível ver como ele poderá se comportar no ambiente de trabalho.

#### **5.1.3 comportamento organizacional para fins de controle gerencial**

Quando falamos em controle gerencial, estamos pensando em superioridade hierárquica e nos resultados alcançados quando se é aplicada em grupos. O controle gerencial pode ser encontrado em diversos aspectos priorizando a lealdade, confiança e amizade, mostra também como os líderes agem e treinam seus colaboradores no ambiente corporativo.

#### **5.1.4 comportamento organizacional autocrítico**

Quando falamos em comportamento autocrítico, podemos pensar nas diferenças hierárquicas que aparecem no cotidiano da empresa. Pode ser comparado com a liderança ditatorial, deixando claro para todos quem está no comando e abaixo dele.

#### **5.1.5 comportamento organizacional individual**

O comportamento individual, está ligado ao colaborador junto com seus objetivos, interesses, habilidades e competências profissionais. Saber a forma como o funcionário reage a cultura da empresa, é uma forma de avaliar e identificar aquilo que de alguma forma pode afetar o rendimento no trabalho. Por isso, dentro deste cenário, o melhor a se fazer é encontrar formas de como encaixar os colaboradores no ambiente de trabalho sem que nenhum lado seja afetado, seja isso acontece com o colaborador explorando seu potencial e talentos nas tarefas atribuídas à ele.

#### **5.1.6 comportamento organizacional em grupo**

Comportamento em grupo está relacionado a relações interpessoais, quando falamos em comportamento em grupo, é considerado como os colaboradores lidam e se comportam com as tomadas de decisões na empresa onde trabalham em conjunto. O vigente comportamento está relacionado a como criar e estabelecer uma conexão com os funcionários, buscando por um clima favorável e com boa comunicação, para que as potencialidades do grupo prevaleçam.

## 5.2 ESTRATÉGIAS PARA MOLDAR COMPORTAMENTO

### **5.2.1 incentivar e estimular o comportamento profissional e pessoal**

Incentivar o comportamento dos colaboradores, é reconhecer quando eles fazem algo de forma correta. Existem inúmeras ferramentas para fazer com que isso aconteça, como agradecer os funcionários por seus bons comportamentos até incentivá-los para conquistar algo muito desejado. Estimular a comunicação entre a equipe, assim como a relação entre empregador e empregado é importante, a comunicação é algo extremamente relevante para a melhoria da equipe.

### **5.2.2 ser mais objetivo com as metas da empresa**

Para melhorar o desempenho da empresa, é necessário compartilhar com todos os colaboradores os objetivos e metas da empresa, todas as empresas adotam 5 tipos de metas imprescindíveis que são classificadas como específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporais, quando esses 5 tipos de metas são expostas para a equipe na empresa, o processo de crescimento e desenvolvimento da organização é mais rápido, pois, todos irão trabalhar por um único objetivo, que na maioria das vezes é o melhor para a empresa.

### **5.2.3 seja um exemplo a seguir dentro da organização**

Ser um bom exemplo dentro da empresa envolve vários passos, porém o fundamental é ter atitudes que inspirem os funcionários a se comportarem melhor. Com boas atitudes e bons posicionamentos a empresa alcançará ótimos resultados e toda a equipe estará segura em trabalhar em uma determinada organização e ser liderada por pessoas de bom caráter. Sendo assim, é importante que todos na empresa sejam educados, gentis, compreensíveis uns para com os outros, para que todos alcancem o sucesso tão desejado.

#### **5.2.4 observe as decisões que devem ser tomadas sobre a equipe**

Líderes e profissionais superiores dentro de uma empresa devem observar bem as decisões que eles tomam, pois a forma como são tomadas certas decisões os funcionários podem ser influenciados positiva ou negativamente, Por isso, antes de tomar qualquer decisão precipitada, o líder deve ter conhecimento do que está fazendo e se colocar no lugar do próximo e ver se a decisão a ser tomada afetará alguém ou não.

#### **5.2.5 crie e ofereça ótimas ferramentas de trabalho**

Para que uma empresa funcione da melhor maneira possível, é necessário criar e oferecer ferramentas para melhorar o desempenho de uma organização, ter uma boa infraestrutura e recursos tecnológicos como computadores e smartphones com boa qualidade de Internet e softwares de gestão. Na empresa deve conter diversas estratégias para melhorar o desempenho da empresa, valorização do profissional e incentivo ao desenvolvimento profissional são ótimos exemplos.

## 6 CLIMA ORGANIZACIONAL

### 6.1 O BEM-ESTAR NO AMBIENTE CORPORATIVO

O bem-estar no trabalho pode ser definido como um estado de satisfação plena no ambiente corporativo. Manter-se saudável e satisfeito no trabalho, contribui para a produtividade e autonomia no dia a dia. Investir no bem-estar dos colaboradores em uma organização pode trazer inúmeras vantagens significativas, apesar de muitas vezes ser difícil proporcionar um ambiente saudável em uma empresa, não é impossível, pois isso, demonstra uma preocupação com a qualidade de vida do colaborador e com os resultados que a empresa pode obter.

Sabendo disso, o colaborador que sofre com a sobrecarga no trabalho e que executa esforços repetitivos ao decorrer do dia, pode não só desenvolver transtornos mentais, como também sofrer com dificuldades físicas e influenciar no aumento do índice de absenteísmo na empresa.

Um dos principais transtornos mentais relacionados ao trabalho, é a síndrome do esgotamento profissional ou distúrbio emocional (burnout), essa doença é causada pelo estresse, que é gerado através do acúmulo de atividades entregue a um colaborador, com informações do Ministério da Saúde, os sintomas causados por essa síndrome são: cansaço físico e mental, falta de energia, exaustão e insatisfação com o trabalho. Todos esses sintomas prejudicam a qualidade de vida do trabalhador dentro da empresa em que ele atua e até mesmo em sua vida pessoal, por esse motivo, é importante a gestão empresarial contribuir com sua saúde física e mental, para não haver perdas em excesso e sem necessidade.

Segundo a pesquisa feita pela Gattaz Health & Results, em 2015, 18% dos profissionais sofreram com a Síndrome de Burnout e outros 24% apontaram sintomas de ansiedade. De acordo com essa mesma análise, grande parte dessas pessoas que sofrem com sintomas ou que foram diagnosticadas com transtornos mentais, lidam com o público. Outros dados do SST, em 2020, informam que 289 mil auxílio-doença foram solicitados por colaboradores com transtornos mentais e comportamentais, este número é 30% maior do que em 2019.

Recentemente, em um estudo realizado pela CSB em agosto de 2023, afirma que esta síndrome afeta 30% dos brasileiros, ou seja, 28 milhões de pessoas no Brasil. Por isso, é de extrema importância investir e proporcionar um ambiente corporativo saudável para todos, auxiliando sempre no crescimento profissional, psíquico e físico, estimulando o colaborador a executar aquilo que gosta, não apenas pelo salário que poderá receber, mas principalmente, pelo prazer em cumprir as tarefas no trabalho. Portanto, se a empresa não contribuir com o bem-estar dos seus funcionários, ela terá que arcar com perdas futuras de colaboradores capacitados e com situações prejudiciais no mercado de trabalho.

Para que isso não ocorra, existem algumas precauções que podem ser realizadas com os colaboradores dentro das empresas e que não precisam de investimento financeiro, tais como: feedbacks, reuniões com a equipe para melhoria dos trabalhos prestados, oportunidade de crescimento dentro da empresa e reconhecimentos por parte da liderança, fora isso, pode ser dado aos colaboradores alguns benefícios que contribuirão para seu desempenho e crescimento dentro da empresa, além disso, é essencial planejar o ambiente físico da empresa. Por mais que pareça ser uma situação simples, o ambiente físico influencia de diversas maneiras no comportamento e no desenvolvimento de um colaborador.

Através da NR 17 da Portaria MTE/MPS N 3.751 de 1990, a qual dispõe sobre a ergonomia, diz que é importante investir nas questões psicofisiológicas dos trabalhadores. O investimento no campo físico do trabalho, pode resultar em pontos positivos e negativos, ou seja, a empresa pode ter grandes rendimentos ou grandes perdas. Para terem bons resultados, é necessário que a organização se posicione e tome decisões assertivas para o melhor desempenho da empresa e para o engajamento e saúde do próprio colaborador, pois, a melhor forma de analisar como vai a situação de uma empresa, é verificar como está o clima organizacional e como os funcionários estão se sentindo referente às atividades que têm realizado, até porque, os colaboradores tendem a ter mais prazer em cumprir com suas obrigações em ambientes que eles se sintam felizes e motivados, sem contar que, com essas aplicações básicas, os colaboradores passam a se enxergarem não somente como meio de adquirir

lucratividade na empresa, mas como pessoas comuns, que precisam de uma boa qualidade de vida, estando ou não no mundo corporativo.

Apesar de não serem todas as empresas que disponibilizam e investem nesses benefícios para o conforto de seus colaboradores, é extremamente necessário lembrar que, uma gestão que consegue ter sensibilidade e cuidado mental com todos os que auxiliam no crescimento e desenvolvimento da empresa, já estão à frente de muitas outras organizações que às vezes não se preocupam com o estilo de vida que seus funcionários merecem ter no ambiente de trabalho. Muitos líderes e gestores se esquecem que, para o bom funcionamento do corpo físico, é importante que o colaborador tenha saúde mental, logo, se a saúde mental não estiver em dia, o físico não estará bem para cumprir com suas responsabilidades e por esse motivo, as tarefas no trabalho não serão realizadas com excelência e as coisas não sairão conforme o esperado.

Esses investimentos podem parecer básicos e de certa forma, até são, porém, eles causam grande impacto para toda e qualquer empresa que busca crescimento e diferencial em seu clima organizacional e que se preocupa com as relações entre empregador e empregado no local de trabalho.

## 7 IMPACTO DA MOTIVAÇÃO NAS EMPRESAS

### 7.1 SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES

“A motivação é a intenção para a ação, ou seja, o motivo que leva alguém a fazer alguma coisa: MOTIVO + AÇÃO = MOTIVAÇÃO. ” - (SILVEIRA, MARCELO, 2017).

Já para Idalberto Chiavenato, um dos principais administradores de empresas de Recursos Humanos, diz que, “as pessoas diferem no que tange a motivação, sendo que as necessidades variam de indivíduo para indivíduo.... Mas, o processo que resulta a motivação é o mesmo para todas as pessoas. O ciclo motivacional surge com uma necessidade. ”

Em outras palavras, a motivação nada mais é do que um incentivo que faz com que uma pessoa aja para alcançar uma meta em determinada situação.

Num mundo em constante evolução, ser motivado por algo ou alguém é essencial, pois a motivação envolve uma série de fatores, como o emocional, social e biológico, aliás, é a motivação que traz um maior desenvolvimento para o ser humano, fazendo com que seja possível entregar o melhor de si em qualquer circunstância.

Por este motivo, não se pode ignorar o ato de motivar e estimular os colaboradores na empresa a qual trabalham, pois quando há motivação os colaboradores se sentem mais importantes e começam a buscar por si próprios e também buscam melhores resultados para a empresa em que prestam trabalho, sem contar que, a motivação auxilia na saúde física e mental de um ser humano. Pode-se afirmar que, quando a gestão de uma empresa não cultiva o ato de motivar e engajar seus próprios colaboradores, existirão certas ocasiões, que o profissional não sentirá o prazer em acatar com suas obrigações, fazendo com que as lucratividades da empresa diminuam, causando algumas questões inesperadas a serem resolvidas.

De acordo com informações do site "State of the Global Workplace", por (LOUREIRO FRANCISCO, em outubro 29, 2021) em 2021, o Brasil contou com 27% dos trabalhadores que são altamente produtivos e comprometidos em elevar o progresso da empresa a qual trabalham, e outros 12% são desengajados e com baixa produtividade. Aparentemente, é uma quantidade pequena, mas ela chama muita atenção por ter 1/4 dos colaboradores motivados a dar o seu melhor sempre, e por ter mais do que a metade

dos trabalhadores descomprometidos com a empresa. Mais uma vez, estudos e relatos mostram que, a motivação e comprometimento dos colaboradores de uma empresa, dependem quase 80% dos gestores.

Em vista disso, deve ser sempre levado em conta que, as pessoas são os principais ativos de uma organização, para que seus engajamentos e os resultados sejam melhores, pois se a empresa não compreende o que se passa com os seus colaboradores a relação entre a gestão e seus empregados pode ficar cada vez mais difícil.

De modo geral, existem muitos motivos para que um colaborador se sinta ou não motivado em seu ambiente de trabalho.

Veja abaixo:

## 7.2 FATORES QUE PROMOVEM O BEM-ESTAR E ENGAJAMENTO

- Gostar do que faz;
- Estabelecer limites de carga horária;
- Promover oportunidades de crescimento;
- Ser tratado com igualdade;

### 7.2.1 Gostar do que faz

Uma pesquisa de agosto de 2020 do Isma Brasil, relatou que 72% dos profissionais estão insatisfeitos com seu emprego atual, o que acaba gerando mais estresse e falta de motivação no dia a dia. Trabalhar com que gosta é tão importante que, segundo estudos, eleva a autoestima e faz com que a qualidade de vida do profissional melhore. Apesar de muitas pessoas não viverem esta realidade, trabalhar com que gosta, auxilia no bem-estar, e na saúde física e mental de um colaborador dentro e fora do ambiente corporativo.

### **7.2.2 Limites de carga horária**

Segundo a legislação, existem dois tipos de cargas horárias, sendo elas: carga horária celetista (CLT) e carga horária de estágio. A carga horária celetista é a carga semanal que não pode ultrapassar 44 horas e a carga horária diária dos colaboradores celetistas não pode ultrapassar de 8 horas de trabalho. Diferente da celetista, a carga horária de estágio é de 6 horas por dia, concluindo 30 horas semanais. Segundo a CLT, esses limites de tempo não podem ser ultrapassados no caso dos estagiários. Por isso, é importante definir um limite de carga horária do colaborador, para que evite excesso de trabalho, causando transtornos mentais relacionados ao trabalho.

### **7.2.3 Oportunidade de crescimento**

A oportunidade de crescimento corresponde com empregabilidade. Ela é fundamental para adquirir um emprego e também para assegurar uma companhia. Os dois casos precisam estar atualizados com modificações da tecnologia e suas outras alterações. Os profissionais que evoluem suas competências ficam referentes às necessidades da empresa e estão mais capacitados conforme a determinação das empresas de hoje em dia no mercado de trabalho.

### **7.2.4 ser tratado com igualdade**

O termo igualdade está ligada à inexistência de diferenças entre indivíduos que compõem um mesmo ambiente. A igualdade não se diz respeito apenas quando se trata de diferentes gêneros, mas também se trata de idade, religião, etnia, classe social entre outros. A empresa que promove este direito, não se preocupa em ter na organização, homens e mulheres que podem exercer o mesmo cargo e conseqüentemente, receber a mesma meta salarial, sem contar com diversos benefícios que podem surgir para o crescimento da empresa.

### 7.3 PRINCIPAIS IMPACTOS DE INSATISFAÇÃO PARA OS COLABORADORES

- Falta de encorajamento e motivação;
- Baixa produtividade;
- Pressões/implicações psicológicas;
- Alta rotatividade.

#### **7.3.1 Falta de encorajamento e motivação**

A falta de encorajamento e motivação a um colaborador pode terminar em casos de demissão, além de gerar inúmeros malefícios para a empresa. Um profissional que não se sente encorajado pode ter diversos motivos para estar nesta situação, um desses motivos é o apoio da gestão organizacional que muitos deles não recebem ao decorrer da carreira dentro da empresa e isso faz com que o colaborador cometa faltas por estar insatisfeito com o que faz.

#### **7.3.2 Baixa produtividade**

Alguns colaboradores sofrem com a baixa produtividade quando percebem que seus superiores estão exigindo mais do que pode ser feito ou simplesmente pela falta de comunicação que existe entre empregador e empregado, logo, os colaboradores sentem que seus potenciais estão sendo explorados e isso acaba resultando em desinteresse em cumprir com suas responsabilidades dentro da empresa.

#### **7.3.3 Pressão psicológica**

A pressão psicológica se dá quando a saúde mental de um profissional é afetada por algum familiar ou por pessoas no ambiente corporativo. Muitas vezes a pressão psicológica começa com comentários supostamente “inofensivos”, que a longo prazo causa desgaste psicológico e conseqüentemente gera uma sobrecarga e desmotivação ao colaborador.

#### **7.3.4 alta rotatividade**

A chamada “alta rotatividade”, é conhecida também como “turnover”, um fator que impacta o clima organizacional de uma empresa. Existem várias maneiras de se perceber uma alta rotatividade, uma dessas maneiras é observando as mudanças que há no quadro de funcionários da empresa. Quando ocorrem mudanças no quadro de funcionários por um curto período o RH tem de se preocupar, pois, por mais que o desligamento de um colaborador seja feito de forma voluntária ou involuntária, esse fator pode prejudicar a empresa, sendo cometido sempre.

## 8 COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E O PAPEL DA LIDERANÇA

### 8.1 IMPACTOS DA BOA LIDERANÇA E A COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para se entender a importância do clima organizacional, é preciso entender o seu conceito. De acordo com CHIAVENATO (1992), citado no livro *Clima Organizacional*, de Elen Gongora, na prática, o clima organizacional depende de vários fatores decorrentes da organização e da vida pessoal dos colaboradores, além de, *outros fatores que se ligam a ele que são as oportunidades de participação social, escolha do preparo e treinamento, do estilo de liderança, da avaliação e remuneração da equipe* (apud CHIAVENATO, 1992, p.22).

Em um ambiente em que o indivíduo passa cerca de oito horas diárias, priorizar a qualidade de suas relações e combinações, são essenciais para que se alcance os bons resultados esperados. Segundo o artigo feito por Tania Martins, *Liderança: o impacto da comunicação no clima organizacional*, retrata uma pesquisa realizada pela consultoria Deloitte em que 80% dos funcionários entrevistados se encontram em um estado de insatisfação com a comunicação interna das empresas, mais insatisfeitos do que com seus próprios salários. Como dito antes, a comunicação é um dos principais fatores para que uma organização possa crescer, já que é a base para o convívio de um ser com o outro.

Para um líder, saber se comunicar vai além de saber se colocar perante seus colaboradores, na liderança é preciso ter estratégia em suas relações, para que sua equipe esteja em harmonia e companheirismo, evitando assim conflitos recorrentes, inimizades e atritos. Também é importante ele ser claro e objetivo, quando uma ordem é passada de forma em que a pessoa que irá executar compreende, o resultado final vai além do esperado, tendo assim um aproveitamento e qualidade de cem por cento. No livro *Teoria Geral da Administração*, de Idalberto Chiavenato, mostra, através de uma pesquisa realizada por Kurt Lewin (1939), como os estilos de liderança e suas formas de comunicação impactam no comportamento do indivíduo e nas suas produções.

Quando a forma de comunicação é mais aberta e a liderança mais leve, o grupo tende a ter uma qualidade de trabalho superior àqueles grupos que são submetidos a

lideranças mais autocráticas ou totalmente liberais. Entende-se então que quando a equipe é comunicativa e há uma democracia entre todos, surge um encorajamento nos participantes, tornando-os mais eficientes e produtivos.

Diante disso, quando todos esses elementos se conectam, obtém-se um clima mais agradável para se habitar e interagir, além de não trazer consequências negativas à saúde emocional dos colaboradores. Quando se investe na comunicação e na liderança, as taxas de rotatividade e absenteísmo diminuem e o sucesso na busca pelos objetivos estratégicos aumentam e conseqüentemente, refletem o bem-estar dos envolvidos.

## 8.2 COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL

A comunicação organizacional na forma em que hoje conhecemos, é uma consequência das grandes transformações decorrentes da Primeira Revolução Industrial e da globalização, mudanças essas, que obrigaram as organizações a se comunicarem com o público interno e externo, através de propagandas e informações administrativas.

A comunicação é algo natural ao ser humano e deve ser compreendida como tal. O homem é um ser político e está em sua natureza, o viver em sociedade (Aristóteles, 1973, IX, 9 1169 b 18/20). Segundo o filósofo, a felicidade humana está diretamente ligada ao convívio com outros homens.

O processo de comunicação em contexto laboral possui ligação a uma série de fatores: tais como, sociais, culturais, econômicos, políticos e pela perspectiva de mundo de cada ser humano, que pode ser incompatível ao clima organizacional onde frequentemente ocorrem choques sociais. Segundo Taylor (2005, p.215), a comunicação não é mais descrita como transmissão de mensagens ou conhecimento, mas como uma atividade prática que tem como resultado a formação de relacionamentos, (assim como era entendido em um processo como o da imagem a seguir ciclo da comunicação).

Dessa forma, o objetivo dessa estratégia é construir um bom diálogo entre a empresa e o seu público-alvo, alcançando os resultados esperados e promovendo uma boa relação entre os colaboradores. Segundo Chiavenato (1989, p. 39), comunicar não é

apenas transmitir uma mensagem é, especialmente, fazer com que a mensagem seja compreendida pelo outro indivíduo e, caso não haja a compreensão do significado, não houve comunicação, de modo que sem assimilação a comunicação não é efetivada.

### 8.3 LIDERANÇA

Uma empresa é constituída por um grupo de pessoas que podem ter características sociais completamente diferentes, mas que devem estar alinhadas à alcançarem um objetivo comum, a liderança no que lhe toca, é encarregado por conduzi-los a tal. Segundo Maximiano (2007, p. 277), liderança é a atividade de guiar as ações, influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas.

É sabido que o mercado de trabalho é muito competitivo, e essa competitividade é decorrente das mudanças que acontecem, nas leis e mudanças nas preferências dos consumidores, a liderança possui um papel importantíssimo nesses processos, dessa forma, o líder desafia a empresa a essas mudanças que acontecerão.

Segundo James Hunter (2004, p. 25), demonstra que a liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem motivadas procurando atingir o objetivo comum entre todos. Assim sendo o papel do líder é perceber esses cenários e agir, encorajando a equipe, entendendo suas limitações e conduzindo as pessoas ao interesse entendido como o bem comum.

## 9 POLÍTICA DE EQUILÍBRIO

### 9.1 ALINHAMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL

Até o começo do século XX, as cargas horárias dos trabalhadores ultrapassaram 70 horas semanais, podendo chegar a 100 horas trabalhadas por semana em alguns casos. Isso mudou após a década de 1920, quando Henry Ford criou o horário comercial, fazendo com que os trabalhadores conseguissem equilibrar a sua vida pessoal e a profissional, o que também auxiliou essa mudança foi o fato de novas tecnologias surgirem ao longo dos anos, auxiliando as pessoas a trabalharem de diversos lugares e não somente dentro das empresas.

Por mais que muitas mudanças tenham acontecido, manter um alinhamento entre a vida pessoal e profissional nem sempre foi tão simples. Algumas pessoas até hoje acreditam que só é possível ter sucesso em uma única área da vida, mas não é bem assim. Para que esse equilíbrio seja possível, é necessário buscar benefícios que ajudem a manter essas duas áreas em harmonia, para que o funcionário possa desfrutar de uma vida equilibrada sem que outras áreas sejam afetadas.

Há pilares que devem estar em equilíbrio na vida de um profissional como a saúde física e mental. A falta de saúde física e mental afeta diretamente na área pessoal e conseqüentemente, na área profissional dele. Logo, se esta pessoa estiver em desequilíbrio com as demais áreas, a chance de as coisas começarem a dar errado dentro e fora da empresa, são quase 100%. Por isso, é aconselhável que o problema seja resolvido de uma melhor forma, antes que a situação se agrave.

De acordo com a OMS, a falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, pode resultar em um aumento no número de trabalhadores que sofrem com a síndrome de burnout. Essa condição é caracterizada por um estresse crônico que tem se tornado cada vez mais comum no ambiente corporativo, o que tem causado desgaste e exaustão aos colaboradores dentro da empresa.

O equilíbrio acontece quando os colaboradores fazem suas tarefas pessoais e profissionais de forma igual. Sendo assim, estabelece-se um limite claro por meio de cronogramas explícitos para apoiar os esforços do colaborador nos dois campos.

Em ambientes híbridos, quando a separação entre casa e trabalho não é visível, o equilíbrio pode ser difícil de controlar. Dessa forma, buscar o equilíbrio nas rotinas pessoais e profissionais é crucial, para que haja diminuição na taxa de absenteísmo na empresa e nas doenças relacionadas ao trabalho, como o estresse e burnout, além de melhorar as relações interpessoais de uma pessoa fora da empresa.

Conforme os dados feitos pelo panorama de experiência do colaborador (2023) público pelo pin people, relata que, cerca de 66% das pessoas buscam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, chamado de Life Balance. Por outro lado, 14% não se preocupam com esse aspecto e 19% são indiferentes. Este estudo contou com mais de 390 mil colaboradores ouvidos no Brasil e América Latina.

Deve-se enfatizar que a gestão da empresa tem um papel de muita importância nesse cenário, ela pode utilizar diferentes métodos para promover um ambiente de trabalho satisfatório e equilibrado para seus profissionais como, proporcionar horário flexível, ter o setor de RH ativo, disposto a ouvir e resolver problemas, criar culturas de feedbacks, entre outros métodos. Pois uma gestão humanizada e preocupada com a qualidade de vida de todos, sempre se importará com o clima organizacional e com a satisfação e produtividade de seus colaboradores, por isso, fazer o uso de sábias estratégias no ambiente corporativo poderá aumentar a saúde mental de todos na empresa e colaborar para que problemas futuros como a insatisfação e improdutividade não apareçam.

Assim, é fundamental buscarmos o equilíbrio pessoal e profissional para haver melhores resultados em ambas as áreas, cooperando com o sucesso da organização e aumentando a qualidade de vida de um colaborador.

## **10 RESULTADOS OBTIDOS**

### **10.1 ESTRATÉGIAS PARA O BEM-ESTAR DOS PROFISSIONAIS**

Como dito anteriormente, há algumas estratégias que podem ser utilizadas para que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional se estabeleça. Essas estratégias são de suma importância para que um profissional qualificado consiga colocar em alinhamento duas das áreas mais importantes de sua vida.

É importante analisarmos também que, as empresas quando utilizam esses métodos têm uma maior probabilidade de alcançarem o sucesso mais rápido, pois a gestão organizacional que se preocupa com a saúde física e mental dos colaboradores tende a ter ótimos resultados na empresa e no mercado de trabalho.

Quando não há harmonia nessas áreas, especificamente, a chance de sérios problemas serem desenvolvidos no trabalho e na família, é grande, pois a pessoa não conseguirá dividir o que é trabalho e o que é pessoal e isso acabará resultando em desequilíbrio extremo o que pode desenvolver transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Por este motivo, abaixo serão mencionadas 4 (quatro) estratégias que as organizações devem colocar em prática com seus colaboradores e 4 (quatro) empresas que já utilizam esses métodos.

### **10.2 ESTRATÉGIAS DE EQUILÍBRIO**

#### **10.2.1 Horário Flexível**

Permite que os funcionários tenham certa flexibilidade em relação aos horários de trabalho, permitindo que ajustem suas horas de acordo com suas necessidades pessoais.

#### **10.2.2 Trabalho Remoto**

Oferece a opção de trabalho de casa ou de outros locais fora do escritório, permitindo que os funcionários economizem tempo em deslocamento.

### **10.2.3 Licença Remuneradas**

Oferecer licença remunerada é um ato de afastamento do colaborador para eventos importantes da vida como, cuidados com familiares doentes, casamentos etc. Essa licença remunerada pode ser concedida através de acordo ou convenção coletiva do trabalho e até mesmo pela legislação previdenciária.

### **10.2.4 Promover um Ambiente de Trabalho Saudável**

Criar um ambiente de trabalho saudável onde o respeito, a colaboração e o bem-estar dos funcionários sejam valorizados, é o principal para haver melhorias não só no dia-a-dia, como na vida de cada um.

## 11 PROMOVENDO O BEM-ESTAR ATRAVÉS DA GESTÃO COMPORTAMENTAL

### 11.1 QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES

Promover o bem-estar através da gestão comportamental é uma abordagem muito importante para melhorar a qualidade de vida dos profissionais. A gestão do comportamento envolve compreender os padrões de conduta, aplicar estratégias para promover ações positivas e reduzir comportamentos negativos que podem prejudicar o andamento da empresa ao longo do tempo, fazendo com que todos os colaboradores da equipe sejam afetados, incluindo a própria administração da organização.

Uma das maneiras de promover o bem-estar através da gestão comportamental, é incentivar as pessoas a cultivarem bons hábitos dentro ou fora do local de trabalho, hábitos como, exercícios físicos regulares, alimentação balanceada e sono adequado, esses hábitos quando não praticados podem provocar danos à saúde e causar grande influência em determinados ambientes em que a pessoa estiver.

Entre esses hábitos, o descanso noturno é um dos mais importantes, pois ele pode afetar diretamente a saúde ocupacional de uma pessoa. De acordo com o blog Salú - A Importância do Sono - “O sono é um processo biológico fundamental para o bem-estar do ser humano. Durante o repouso noturno, o corpo realiza diversas funções importantes, como a regulação do metabolismo, a reparação e regeneração celular, o fortalecimento do sistema imunológico e a consolidação da memória e do aprendizado. O repouso noturno é essencial para o equilíbrio emocional, pois a falta dele pode levar a alteração do humor, irritabilidade, ansiedade e depressão. A privação crônica do sono está relacionada a diversos problemas de saúde, tais como doenças cardiovasculares, diabetes, obesidade, distúrbios cognitivos, aumento de risco de acidentes e redução da expectativa de vida.” ( SOARES THYAGO, março 16, 2023).

Por mais que os comportamentos não sejam tão fáceis de serem compreendidos e alterados em uma equipe, é de importância máxima que a gestão empresarial busque pela melhoria do comportamento organizacional em sua empresa, isso fará com que os resultados sejam cada vez melhores e a saúde comportamental dos colaboradores se eleve.

## 11.2 ESTRATÉGIA COMPORTAMENTAL

Existem várias estratégias que podem ser utilizadas para promover o bem-estar através da gestão do comportamento. Uma delas é o reforço positivo, que consiste em recompensar comportamentos desejados para encorajar sua repetição. Isso pode ser feito através de elogios, reconhecimento ou incentivo tangíveis.

Outra estratégia é a modelagem comportamental, é uma técnica eficaz que envolve a identificação, observação e imitação do comportamento desejado. Isso pode ser feito através da observação de pessoas que já possuem esses comportamentos ou através da exposição de histórias positivas usadas como exemplos. Essa técnica é amplamente utilizada em psicologia e terapia comportamental.

Há também a análise comportamental que pode ser utilizada neste cenário para identificar a forma como os colaboradores estão se desenvolvendo na empresa e quais decisões podem ser tomadas caso o resultado desta análise seja inesperado e negativo nesse processo, com isso, a qualidade de vida e os padrões de pensamentos dos profissionais podem ser modificados, causando uma melhora no clima organizacional e conseqüentemente no estado físico e mental dos colaboradores.

Além disso, a terapia cognitiva comportamental pode igualmente ser aplicada como uma forma de auxiliar os colaboradores a lidarem com transtornos emocionais relacionados ao trabalho, contribuindo com a mudança de comportamentos contraproducentes e também promovendo comportamentos mais adaptativos e saudáveis na empresa.

## Conclusão

Conclui-se, diante dos estudos realizados, que a gestão comportamental favorece o desenvolvimento do capital humano, promovendo uma equipe mais produtiva e de alta performance, descobrindo as competências, habilidades e limitações dos profissionais em cada função dentro da empresa, prezando sempre o bem-estar dos colaboradores e melhorando o ambiente corporativo para todos os que compõe a organização.

Para que fosse possível atingir uma melhor compreensão sobre o assunto, foram definidos quatro objetivos específicos. Sendo eles: buscar o bem-estar dos indivíduos em uma organização, compreender os comportamentos do tal, trabalhar no clima organizacional e construir uma relação saudável entre a empresa e os profissionais. Através das pesquisas realizadas, percebeu-se uma baixa adesão ao bem-estar dos colaboradores dentro das empresas, principalmente, entre a gestão empresarial e seus funcionários, o que pode gerar sérios problemas para a empresa futuramente, caso esses problemas não sejam resolvidos.

Em consonância com o fato mencionado acima, tem-se, de maneira geral, que, quando uma organização não preza pelos cuidados com a saúde física e mental de seus colaboradores, a probabilidade de transtornos mentais serem desenvolvidos, mudanças comportamentais acontecerem e não haver um bom clima organizacional, é alta. Por este motivo, a empresa precisa e deve, em muitos casos, contribuir com a busca pela saúde de seus profissionais e utilizar sábias estratégias no dia-a-dia para que os funcionários se sintam mais importantes e motivados com suas responsabilidades no ambiente de trabalho. Obviamente que, não é com todos os profissionais que as estratégias vão funcionar de uma única vez, pois cada colaborador tem seu temperamento e sua forma de reagir diante dos fatos que podem ocorrer no ambiente corporativo e para isso a gestão empresarial tem por obrigação em alguns casos, ter técnicas e ferramentas para agir em situações prejudiciais, não só envolvendo os colaboradores, mas, incluindo a prestação de trabalho que os profissionais estão dando aos clientes.

Sendo assim, diante de tudo o que foi desenvolvido, pode-se afirmar que, profissionais de diferentes áreas no mundo corporativo gostariam de ser mais valorizados e cuidados pela empresa/gestão que presta serviços, aliás, se não fosse os

colaboradores dentro da empresa, nenhum resultado teria sido adquirido ao decorrer dos anos.

Em pesquisas futuras, pretende-se expor este assunto de suma importância em empresas para a conscientização de desenvolvimentos de transtornos mentais e/ou doenças relacionadas ao trabalho, para que os colaboradores e gestores tenham mais ciência sobre o que está se passando em diversas empresas do Brasil e do mundo.

## REFERÊNCIAS

**12 Dicas incríveis para melhorar o desempenho da equipe.** Nortegubisian. 03 de março de 2023. Disponível em: <<https://www.nortegubisian.com.br/blog/12-dicas-incriveis-para-melhorar-o-desempenho-da-equipe/>>. Acesso em 02 de novembro de 2023 17:00.

**66% das pessoas buscam o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, afirma estudo da Pin People.** Startupi. 24 de junho de 2023. Disponível em: <<https://startupi.com.br/pesquisa-pin-people/>>. Acesso em 15 de setembro de 2023 14:44.

**A abordagem clássica da administração.** Disciplina - LES 107 - Teoria Geral da Administração. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/361705/mod\\_resource/content/1/classica.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/361705/mod_resource/content/1/classica.pdf)>. Acesso em 28 de outubro de 2023.

**A Teoria da Hierarquia das Necessidades.** Disponível em: <a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades\_1.pdf>. Acesso em 12 de novembro de 2023 22:00

**Ações de bem-estar.** Disponível em: <<https://blog.allya.com.br/ações-de-bem-estar/>>. Acesso em 07 de fevereiro de 2023 14:26.

ADM CNX. **Pressão Psicológica: aspectos gerais e papel do RH em seu combate.** Conexa. 01 de janeiro de 2022. Disponível em: <<https://www.conexasaude.com.br/blog/pressao-psicologica/#:~:text=Press%C3%A3o%20psicol%C3%B3gica%20no%20trabalho,-Outra%20forma%20de&text=As%20pr%C3%A1ticas%20mais%20comuns%20de,e%20normaliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20situa%C3%A7%C3%B5es%20prec%C3%A1rias>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

Administra Brasil: Curso Online Profissionalizantes. **Teoria das Relações Humanas.** Disponível em: <<https://administrabrasil.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Teoria-das-Relac%C3%A7oes-Humanas.pdf>>. Acesso em 28 de outubro de 2023.

ANTHONY, Igor. **O que é pirâmide de Maslow e como se relaciona com o mercado de trabalho.** Educa mais Brasil. 26 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/o-que-e-a-piramide-de-maslow-e-como-se-relaciona-com-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 11 de novembro de 2023 às 16:00.

BAUM, William. **Texto 7: Behaviorismo: definição e história.** Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7664663/mod\\_resource/content/1/TEXTO%207-%20Behaviorismo%20defini%C3%A7%C3%A3o%20e%20hist%C3%B3ria.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7664663/mod_resource/content/1/TEXTO%207-%20Behaviorismo%20defini%C3%A7%C3%A3o%20e%20hist%C3%B3ria.pdf)>. Acesso em 29 de outubro de 2023.

Benefício Certo. **Como cargos de liderança podem influenciar positivamente a equipe.** Disponível em: <<https://beneficiocerto.com.br/como-cargos-de-lideranca-podem-influenciar-positivamente-a-equipe/#:~:text=Promover%20o%20bem%20Destar%20na,um%20ambiente%20pr%C3%B3prio%20para%20desenvolvimento>>. Acesso em 18 de outubro de 2023.

Blog Abri Minha Empresa. **PIRÂMIDE DE MASLOW (Hierarquia das Necessidades Humanas) – Prático e Resumido.** 20 de janeiro de 2022. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=RRnaEgnysfg>>. Acesso em 12 de novembro de 2023 às 18:00.

BRASSENS, Jerome. **Como mudar o comportamento de sua equipe.** Blog Walking the Talk. 19 de Maio de 2022. Disponível em: <<https://blog-walkingthetalk.com.cdn.ampproject.org/v/s/blog.walkingthetalk.com/pt-br/managing-behaviours-how-to-change-the->>

behaviour-of-your-staff?amp\_gsa=1&amp\_js\_v=a9&hs\_amp=true&usqp=mq331AQIUAKwASCAAgM%3D#amp\_tf=De%20%251%24s&aoh=16984619371080&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&ampshare=https%3A%2F%2Fblog.walkingthetalk.com%2Fpt-br%2Fmanaging-behaviours-how-to-change-the-behaviour-of-your-staff>. Acesso em 16 de setembro de 2023 às 19:00.

BUENO, Marcos. **As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow**. Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão, v. 6, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**, Volume 1, McGraw Hill: São Paulo, 1980.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente e moderna da administração das organizações**. Ed. Compacta. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Clarisse. **Bem-estar corporativo: 6 formas de promover saúde e felicidade na sua**. Gupy Blog, 14 de junho. 2021. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/bem-estar-corporativo>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

COLTRO, Alex. **A abordagem comportamental: O homus adminidtrativus**. Piracicaba: 2006. Universidade de São Paulo: Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz.

**Como anda a Saúde Mental dos trabalhadores?** Mental Clean. Disponível em: <[https://www.mentalclean.com.br/single-post/como-anda-a-sa%C3%BAde-mental-dos-trabalhadores?gclid=CjwKCAiA\\_6yfBhBNEiwAkmXy54WWIVrLt9I42F0mLjYiEoEuel9nLGShZq\\_5wNG62Dx04h8e2BqobBoCi3UQAvD\\_BwE](https://www.mentalclean.com.br/single-post/como-anda-a-sa%C3%BAde-mental-dos-trabalhadores?gclid=CjwKCAiA_6yfBhBNEiwAkmXy54WWIVrLt9I42F0mLjYiEoEuel9nLGShZq_5wNG62Dx04h8e2BqobBoCi3UQAvD_BwE)>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023 09:50.

**Como aperfeiçoar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**. Dropbox. Disponível em: <<https://experience.dropbox.com/pt-br/resources/work-life-balance>>. Acesso em 26 de outubro de 2023 14:30.

**Comportamento humano nas organizações: conheça 3 dicas para melhorar o desempenho da sua equipe**. SiteWare. 16 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/comportamento-humano-nas-organizacoes/>>. Acesso em: 28 de outubro de 2023 15:25.

**Comunicação Administrativa X Comunicação Interna: entenda a diferença**. Tecnologia. Disponível em: <<https://www.teclogica.com.br/comunicacao-administrativa-e-interna/>>. Acesso em 19 de outubro de 2023.

COMUNICAÇÃO: Ifractal. Carga horária de trabalho: como fazer a gestão de sua empresa. 26 de abril de 2023. Disponível em: <<https://ifractal.com.br/blog/carga-horaria-de-trabalho/#:~:text=Segundo%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20a%20carga,jornada%20de%20trabalho%20em%20dias>>. Acesso em 17 de outubro de 2023.

CROSS, Golden. **Por que cuidar do bem-estar no ambiente de trabalho?** Golden Cross, 14 de maio 2019. Disponível em: <<https://blog.goldencross.com.br/bem-estar-no-trabalho/>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

DELLECAVE, Michelly. **Bem-estar no trabalho: saiba como promover na sua empresa**. Pulses by Gupy, 16 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://www.pulses.com.br/blog/bem-estar-no-trabalho/>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

**Entenda a diferença entre comunicação interna com a comunicação administrativa.** Partners Comunicação. Disponível em: <<https://partnerscom.com.br/nao-confunda-mais-comunicacao-interna-com-comunicacao-administrativa/#:~:text=A%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20administrativa%20tem%20como,comunicar%C3%A7%C3%A3o%20do%20cotidiano%20da%20gest%C3%A3o>>. Acesso em 19 de outubro de 2023.

EQUIPE Blog Portal Pós. **Oportunidade de crescimento é fator decisivo para escolher empresa; saiba como fazer isso.** Blog Portal Pós. 18 de novembro de 2021. Disponível em: <<https://blog.portalpos.com.br/crescimento-escolher-empresa/#:~:text=A%20oportunidade%20de%20crescimento%20tem,tecnologia%20e%20suas%20demais%20atualiza%C3%A7%C3%B5es>>. Acesso em 17 de outubro de 2023.

EQUIPE TRACK.CO. **5 Maneiras de Moldar o Comportamento do Consumidor.** 18 de março de 2020. Disponível em: <<https://track.co/blog/comportamento-do-consumidor/>>. Acesso em 25 de setembro 2023 19:00.

FERRAZ, Eloísa. **Descubra o que é comunicação mercadológica.** Blog Fecap. 17 de novembro de 2021. Disponível em: <<https://blog.fecap.br/comunicacao-mercadologica/>>. Acesso em 19 de outubro de 2023.

FIA. **O que é Comportamento Organizacional? Guia Definitivo.** 2018. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/o-que-e-comportamento-organizacional/amp/>>. Acesso em: 11 de novembro de 2023 15:30

FIGUEIREDO, Marcele. **Teoria Comportamental,** Cola da Web, 2020. Disponível em: <<https://www.coladaweb.com/administracao/teoria-comportamental>>. Acesso em: 18 junho de 2023.

FUKS, Rebeca. **“Frase O homem é um animal político”;** Cultura Genial. Disponível em: <<https://www.culturagenial.com/o-homem-e-um-animal-politico/>>. Acesso em 18 de outubro de 2023.

FURBINO, Isabella. **O Que é Gestão Comportamental e Como Aplicar?** Sólides Blog. 05 de abril de 2023. Disponível em: <<https://tangerino.com.br/blog/gestao-comportamental/#:~:text=A%20gest%C3%A3o%20comportamental%20%C3%A9%20um,aproveitar%20a%20m%C3%A1ximo%20suas%20habilidades>>. Acesso em 07 de fevereiro de 2023 14:21.

FURTADO, Marcelo. **Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.** Convenia. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/equilibrio-entre-vida-pessoal-e-profissional/>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

**Gestão de Pessoas – Gestão Comportamental.** Disponível em: <[https://blog-fortestecnologia-com-br.cdn.ampproject.org/v/s/blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/gestao-comportamental/amp/?amp\\_gsa=1&amp\\_js\\_v=a9&usqp=mq331AQIUAKwASCAAgM%3D#amp\\_tf=De%20%251%24s&aoh=16854684754478&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&ampshare=https%3A%2F%2Fblog.fortestecnologia.com.br%2Fgestao-pessoas%2Fgestao-comportamental%2F](https://blog-fortestecnologia-com-br.cdn.ampproject.org/v/s/blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/gestao-comportamental/amp/?amp_gsa=1&amp_js_v=a9&usqp=mq331AQIUAKwASCAAgM%3D#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=16854684754478&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&ampshare=https%3A%2F%2Fblog.fortestecnologia.com.br%2Fgestao-pessoas%2Fgestao-comportamental%2F)> Acesso em 30 de maio de 2023 14:44.

**Gestão de Pessoas – Gestão de Desempenho.** Disponível em: <<https://www.appus.com/blog/gestao-de-pessoas/gestao-de-desempenho/>>. Acesso em 28 de março de 2023 13:43.

**Inteligência Emocional no Trabalho.** Disponível em: <<https://www.telavita.com.br/blog/inteligencia-emocional-no-trabalho/>>. Acesso em 28 de fevereiro de 2023 14:41.

JAEGER, Ariane. **Como promover a igualdade e a diversidade no local de trabalho**. Bitrix24. 27 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.bitrix24.com.br/articles/como-promover-a-igualdade-e-a-diversidade-no-local-de-trabalho-.php#:~:text=Os%20benef%C3%ADcios%20da%20diversidade%20e%20da%20inclus%C3%A3o%20no,t rabalho%20...%206%20Expans%C3%A3o%20para%20novos%20mercados%20>>. Acesso em 17 de outubro de 2023.

KIENEN, N; WOLF, S. **Administrar comportamento humano em contextos organizacionais**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Santa Catarina, v. 2 n. 2 (2002), p11-37, janeiro de 2002.

KUNSCH, M. M.. Krohling. **Comunicação Organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas** In: MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2006, pp. 167-190.

MARCONDES, José. **Teoria Comportamental: O que é, quais são, Características**. Blog Gestão de Segurança Privada, 2023. Disponível em: <<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-comportamental-o-que-e-origem-caracteristicas-e-fundamentos/>>. Acesso em: 17 junho de 2023.

MAROTTO, E.; COSTA, A.; BÁRBARA, W.; SOUSA, E.; JÚNIOR, J.; ROSSI, D. **Fatores Motivacionais: Contribuição para o Sucesso das Empresas**. Revista Científica Intelletto, Espírito Santo, Vol. 1, núm. 2, pág. 24-37, 2016.

MARQUES, José. **A importância do arranjo físico no ambiente de trabalho**. José Roberto Marques. Disponível em: <<https://jrmcoaching.com.br/blog/arranjo-fisico-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Principais%20Vantagens%20Arranjo%20F%C3%ADsico%201%20Aumento%20da%20produtividade,de%20mudan%C3%A7as%20%E2%80%93%20...%205%20Adaptabilidade%20%E2%80%93%20>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

MARQUES, José. **Hierarquia das necessidades humanas de Maslow no trabalho**. JRM Coaching. Disponível em: <[https://jrmcoaching.com.br/blog/hierarquia-das-necessidades-de-maslow-aplicada-no-contexto-de-trabalho/?utm\\_source=gg\\_ads&utm\\_campaign=TRAFEGO\\_DST\\_JRM\\_FRIO\\_SEARCH-DIN&utm\\_medium=01\\_DIN\\_25-55&utm\\_content=jrm\\_search&gad=1&gclid=Cj0KCQiAjMKqBhCgARIsAPDgWlYs0Nzbj0tHn8bcmudBRk0ko9kDLf-ZlizKT0ySDg7Q7MO29Y8HjAcaAlfTEALw\\_wcB](https://jrmcoaching.com.br/blog/hierarquia-das-necessidades-de-maslow-aplicada-no-contexto-de-trabalho/?utm_source=gg_ads&utm_campaign=TRAFEGO_DST_JRM_FRIO_SEARCH-DIN&utm_medium=01_DIN_25-55&utm_content=jrm_search&gad=1&gclid=Cj0KCQiAjMKqBhCgARIsAPDgWlYs0Nzbj0tHn8bcmudBRk0ko9kDLf-ZlizKT0ySDg7Q7MO29Y8HjAcaAlfTEALw_wcB)>. Acesso em 12 de novembro de 2023 16:30.

MARQUES, Vanessa. **Liderança: Frases para te inspirar no ambiente de trabalho**. 19 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/lideranca-frases-para-te-inspirar-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em 18 de outubro de 2023.

MARTINS, Tania. **Liderança: o impacto da comunicação no clima organizacional**. Home: [<https://www.linkedin.com/pulse/lideran%25C3%25A7a-o-impacto-da-comunica%25C3%25A7%25C3%25A3o-clima-tania-de-miranda/?trackingId=2XFzHTvTRSSyIQC12aYcug%3D%3D>]. LinkedIn. Acessado em 15 de outubro de 2023, em <<https://www.linkedin.com/in/taniamartinsconsulting/>>

MARUJO, H.A; NETO, L.M; CAETANO, A; RIVEIRO, C. **Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais**. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 2007, VOL. 13, N° 1, p115-136, 2007.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima Organizacional**. Curitiba. Paraná: IESDE, 2012.

**Motivação no trabalho: como promover o engajamento na empresa.** Sólides Portal. 7 de maio. 2018. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/motivacao-no-trabalho/>>. Acessado em 13 de outubro de 2023.

**Motivação.** Significados. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/motivacao/>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

**Mudança de Comportamento nas Organizações: Um grande desafio!** 20 years developing people. 23 de julho de 2021. Disponível em: <<https://ynner.com.br/blog/mudanca-de-comportamento-nas-organizacoes-um-grande-desafio/>>. Acesso em 05 de outubro de 2023 20:00.

MULANGUE, José Camundongo. **Importância da comunicação organizacional na qualidade de vida no trabalho: resumo da revisão bibliográfica.** Revista Portuguesa de Gestão, Portugal, Volume 2, Número 2, p. 44-68, Ago/Dez, 2021.

Mundo da Administração // Tudo sobre ADM está aqui. **Pirâmide de Maslow: Hierarquia de Necessidades Humanas. Abraham Maslow.** 21 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=EIU3GHDmGqA>>. Acesso em 17 de novembro de 2023 17:00.

**O que é equilíbrio entre a vida pessoal e profissional?** Oracle. Disponível em: <<https://www.oracle.com/br/human-capital-management/employee-experience/what-is-work-life-balance/#:~:text=O%20equil%C3%ADbrio%20entre%20vida%20pessoal%20e%20profissional%20acontece%20quando%20os,e%20profissionais%20de%20forma%20equilibrada>>. Acesso em 19 de outubro de 2023.

PEDRA, David. **Comunicação Organizacional: o que é + principais tipos.** SiteWare. 04 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/comunicacao/comunicacao-organizacional/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20organizacional,organiza%C3%A7%C3%B5es%20de%20todos%20os%20portes>>. Acesso em 19 de outubro de 2023.

PIMENTA, Tatiana. **7 estratégias para aumentar a qualidade de vida dos colaboradores.** Vittude: Blog de Saúde Mental. 07 de janeiro de 2023. Disponível em: <<https://www.vittude.com/blog/7-estrategias-para-aumentar-a-qualidade-de-vida-dos-colaboradores/#:~:text=7%20estrat%C3%A9gias%20para%20aumentar%20a%20qualidade%20de%20vida,Investir%20em%20sa%C3%BAde%20mental%20para%20os%20funcion%C3%A1rios%20>>. Acesso em 26 de outubro de 2023 17:20.

POLI, Júnior. **Por que minha empresa está com baixa produtividade?** Poli Júnior. Disponível em: <<https://polijunior.com.br/blog/por-que-minha-empresa-esta-com-baixa-produtividade/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20a%20baixa,resultados%20com%20menos%20esfor%C3%A7os%20aplicados>>. Acesso em 17 de outubro de 2023.

PORFÍRIO, Francisco. **“Instituições Sociais”;** Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/instituicoes-sociais.htm>>. Acesso em 18 de outubro de 2023.

PSIONLINE. **Equilíbrio Vida Pessoal e Profissional – 15 sugestões.** 07 de dezembro de 2020. Disponível em: <<https://www.pSIONline.pt/blog/actualidade/equilibrio-vida-pessoal-e-profissional/>>. Acesso em 26 de outubro de 2023 16:00.

Qulture Rocks. **Liderança, importância, competências, tipos e como desenvolver.** 10 de outubro de 2023. Disponível em: <<https://www.qulture.rocks/blog/lideranca#strongqual-a-import%C3%A2ncia-das-lideran%C3%A7as-para-as-empresasstrong>>. Acesso em 18 de outubro de 2023.

RABELLO, Guilherme. **Comportamento Organizacional: a forma como seus colaboradores se comportam geram impactos na empresa?** SiteWare. 16 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/comportamento-organizacional/>>. Acesso em 11 de novembro de 2023 22:00.

ROBERTO, Luiz. **4- Teoria Comportamental – Abraham Maslow**. Prof. Luiz Roberto. 24 de fevereiro de 2021. Disponível em: <<https://professorluizroberto.com/04-teoria-comportamental-abraham-maslow/>> Acesso em 13:43.

RODRIGUES, Viviane. **Papel do gestor nas organizações: quais são +4 dicas para ser bem-sucedido!** 10 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/lideranca/papel-gestor-nas-organizacoes/#:~:text=Em%20uma%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20o%20papel%20do%20gestor%20pode,%20tomada%20de%20decis%C3%B5es%3B%20representa%C3%A7%C3%A3o%20da%20empresa>>. Acesso em 13 de outubro de 2023.

**Saiba o que é, como fazer gestão comportamental e quais os benefícios**. Sólides. 26 de janeiro de 2023. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/gestao-comportamental-entenda-definitivamente/>> Acesso em 30 de maio de 2023 14:43.

Seres Sociais e a Realidade Virtual. **Biblioteca Pública: Lugar de Conhecimentos**. São Bernardo do Campo. Disponível em: <<https://www.saobernardo.sp.gov.br/web/cultura/post-3-seres-sociais-e-a-realidade-virtual>>

SILVA, C.; PASCHOALOTTO, M.; ENDO, G. **Liderança Organizacional: Uma revisão integrativa brasileira**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. Vol. 14, núm. 1, 2020, pp. 146-159. 06 de março de 2020.

SILVEIRA, Marcelo. **Qual a diferença entre motivação e engajamento?** Home: [https://pt.linkedin.com/pulse/qual-diferen%C3%A7a-entre-motiva%C3%A7%C3%A3o-e-engajamento-marcelo-silveira#:~:text=O%20%ADder%20precisa%20constantemente%20estimular%20a%20equipe%20para,%C3%A9%20a%20m%C3%A3o%20que%20lhe%20d%C3%A1%20o%20direcionamento.]. LinkedIn. Acessado em 13 de outubro de 2023, em <<https://www.linkedin.com/in/taniamartinsconsulting/>>

**Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/síndrome-de-burnout/>>. Acesso em 28 de fevereiro de 2023 13:52.

SITWARE. **Comportamento humano nas organizações: conheça 3 dicas para melhorar o desempenho da sua equipe**. 16 de janeiro de 2023. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/comportamento-humano-nas-organizacoes/>>. Acesso em 21 de outubro de 2023 17:00.

STELLA, Alexandre. **3 dicas para alinhar sua vida pessoal com a profional e ter sucesso**. Administradores. 30 de novembro de 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/3-dicas-para-alinhar-sua-vida-pessoal-com-a-profissional-e-ter-sucesso>>. Acesso em 17 de outubro de 2023.

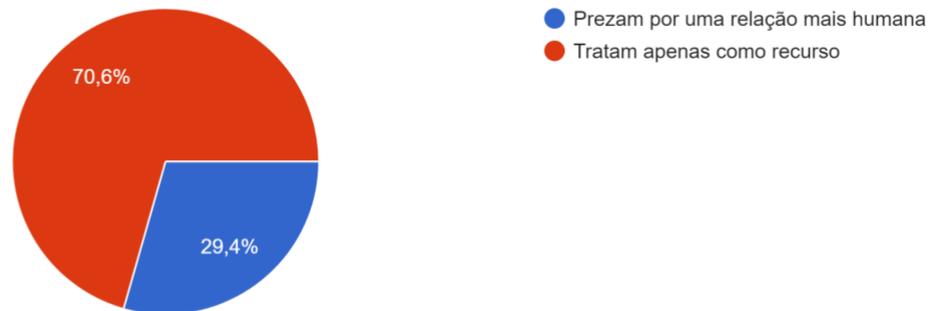
**Teoria comportamental da administração**. In Wikipédia. Disponível em: <[https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Teoria\\_comportamental\\_da\\_administra%C3%A7%C3%A3o#](https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Teoria_comportamental_da_administra%C3%A7%C3%A3o#)> Acesso em 30 de maio de 2023 12:33.

## Apêndice

Figura 1- Pesquisa de campo questão 1

1. Você acha que as empresas prezam por uma relação mais humana com os seus colaboradores ou os tratam apenas como recursos?

34 respostas



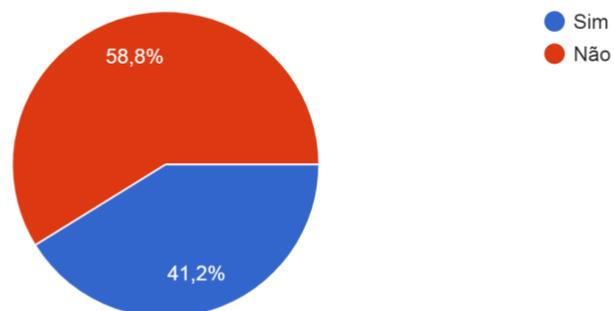
Fonte: elaborado pelo autor (2023)

Conforme apresentado no gráfico, é possível perceber a proporção de pessoas que acreditam se as empresas nas quais trabalham prezam por uma relação mais humana.

Figura 2- Pesquisa de campo questão 2

2. Você acredita que a empresa em que você atua tem como foco específico o colaborador? (relações humanas)

34 respostas



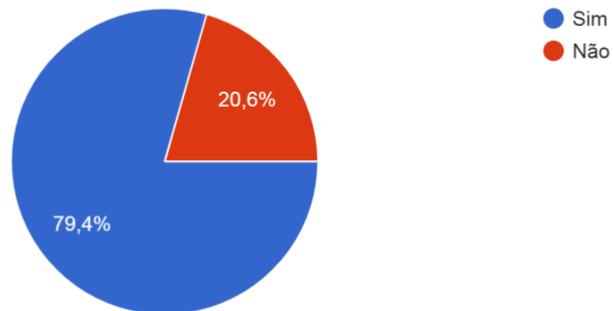
Fonte: elaborado pelo autor (2023)

As informações contidas no gráfico, Figura 2, relata sobre a relação de pessoas que acreditam que a empresa na qual trabalha põe em foco o colaborador.

Figura 3- Pesquisa de campo questão

3. Você já desenvolveu ou conhece alguém que tenha desenvolvido transtornos mentais ou algum problema relacionado com a personalidade?

34 respostas



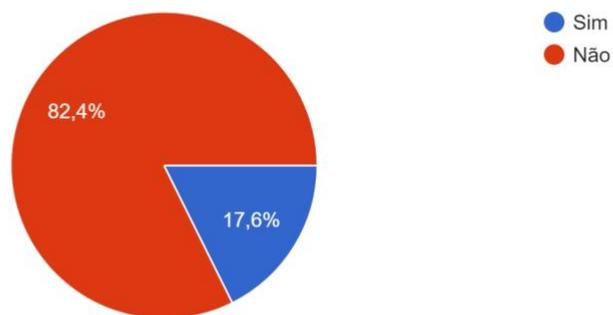
Fonte: elaborado pelo autor (2023)

Conforme apresentado no gráfico figura 3, é possível observar a relação entre as pessoas que desenvolvem ou conhecem alguém que já desenvolveu algum tipo de transtorno mental relacionado ao trabalho.

Figura 4- Pesquisa de campo questão 4

4. A empresa em que você atua fornece suporte psicológico? (Terapia, psicólogos)

34 respostas

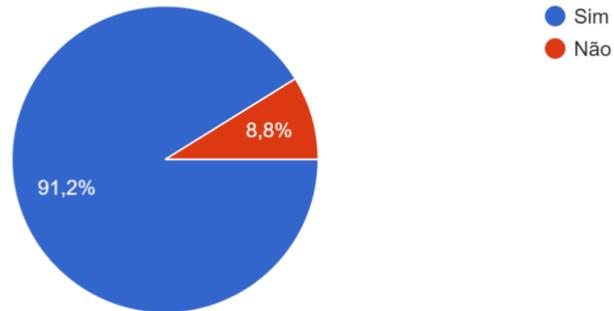


Fonte: elaborado pelo autor (2023)

No gráfico da Figura 4, mostra a relação de pessoas que possuem algum tipo de apoio psicológico que seja oferecido pela empresa na qual trabalha.

Figura 5- Pesquisa de campo questão 6

6. No seu local de trabalho, você considera sua relação com os demais colaboradores boa?  
34 respostas

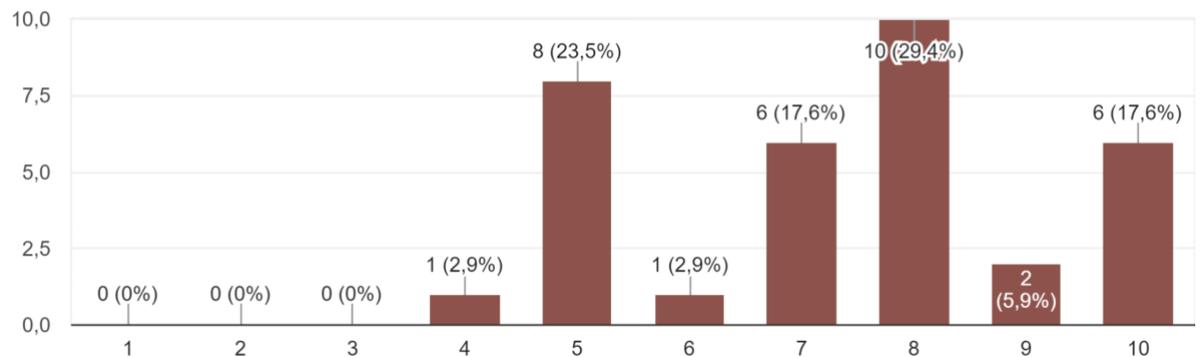


Fonte: elaborado pelo autor (2023)

De acordo com as informações presentes no gráfico da Figura 5, é possível verificar a relação de pessoas que consideram que sua relação é boa com os demais colegas de trabalho.

Figura 6- pesquisa de campo questão 7

7. Como você avalia seu ambiente de trabalho?  
34 respostas

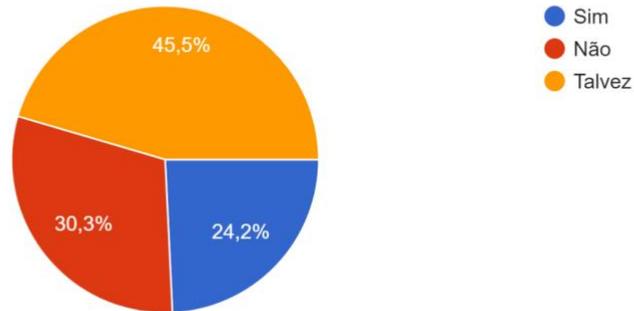


Fonte: elaborado pelo autor (2023)

De acordo com os dados apresentados no gráfico figura 6, é possível notar a avaliação que cada pessoa deu para o ambiente de trabalho da empresa na qual trabalha. Onde 0 é ruim e 10 é ótimo.

Figura 7- pesquisa campo questão 8

8. Você se considera satisfeito/motivado com sua empresa?  
33 respostas

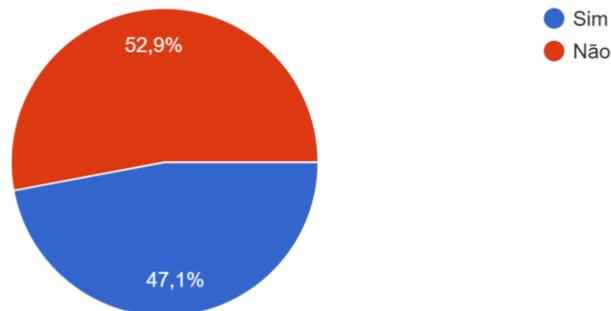


Fonte: elaborado pelo autor (2023)

O gráfico representado através da Figura 7, demonstra a relação de pessoas que se sentem motivadas / satisfeitas com a empresa na qual trabalham.

Figura 8- pesquisa de campo questão 9

9. A empresa que você trabalha oferece treinamento ou algo relacionado para o desenvolvimento da motivação dos colaboradores?  
34 respostas



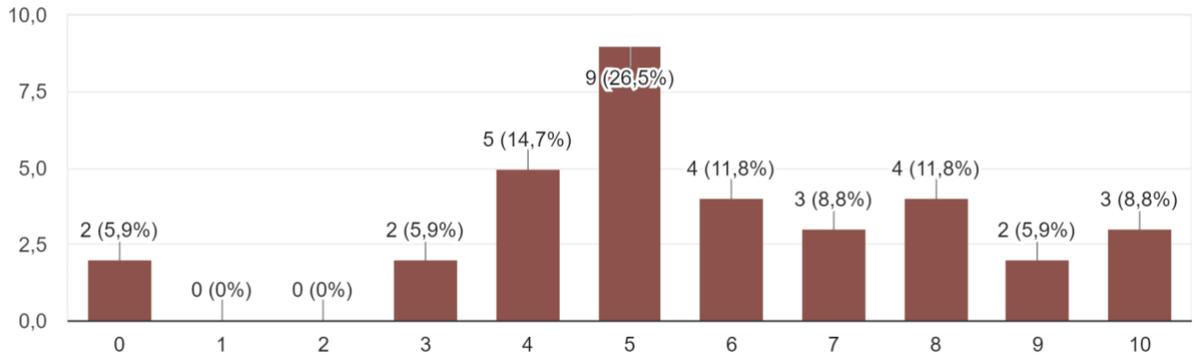
Fonte: elaborado pelo autor (2023)

No gráfico da Figura 8, demonstra a relação de pessoas que trabalham em empresas que fornecem treinamentos ou desenvolvimento da motivação dos colaboradores.

Figura 9- pesquisa de campo questão 10

10. Você conhece a cultura organizacional da sua empresa? Se sim, você se identifica com ela?

34 respostas



Fonte: elaborado pelo autor (2023)

Conforme demonstrado no gráfico figura 10, é possível notar o nível de conhecimento da cultura organizacional. Onde 0 representa nenhum conhecimento e 10 total conhecimento da cultura organizacional.

## Anexo

Figura 10 - Pirâmide de Maslow



Fonte: [rafaelrez.com](http://rafaelrez.com)

Conforme demonstrado na imagem é possível notar cada nível e suas características da pirâmide de Maslow.