

**CENTRO PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JOSÉ MARTIMIANO DA SILVA  
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

AMANDA BITAR  
BEATRIZ DO VALLE  
GABRIELA GOMES  
MAITÊ NOGUEIRA  
SAMARA INÁCIA  
VITÓRIA BOLDRIN

**A Psicologia Positiva e a influência na saúde mental e desempenho dos  
trabalhadores**

Ribeirão Preto – SP

Junho/2023

**CENTRO PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JOSÉ MARTIMIANO DA SILVA  
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

AMANDA BITAR  
BEATRIZ DO VALLE  
GABRIELA GOMES  
MAITÊ NOGUEIRA  
SAMARA INÁCIA  
VITÓRIA BOLDRIN

**A Psicologia Positiva e a influência na saúde mental e desempenho dos  
trabalhadores**

Trabalho de Conclusão de Curso como requisito parcial, para formação do Curso Técnico em Administração da ETEC José Martimiano da Silva, orientado pelo Professor Marcelo Alves Pereira.

Ribeirão Preto – SP

Junho/2023

## FOLHA DA PROVAÇÃO

**Alunos:** Amanda Bitar

Beatriz Do Valle

Gabriela Gomes

Maitê Nogueira

Samara Inácia

Vitória Boldrin

**Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em 20.06.2023.**

**Título:** A Psicologia Positiva e a influência na saúde mental e desempenho dos trabalhadores.

---

**Prof. Orientador Marcelo Alves Pereira**

---

**Professor Abel José Da Silva**  
**Coordenador do Curso de Técnico em Administração**

## DEDICATÓRIA

Dedicamos aos nossos familiares e companheiros, nossos principais incentivadores, os quais acreditaram em nosso potencial.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pelo dom da vida e pela sabedoria concedida, a qual nos permitiu concluir com êxito esta etapa.

A nossa família, que é a nossa base e que nos incentivaram e acreditaram que chegaríamos até aqui.

A toda equipe da Etec José Martimiano da Silva, principalmente a todos professores que nos acompanharam nessa jornada.

Em especial ao professor Marcelo Alves Pereira, que nos orientou e confiou em nossa capacidade, contribuindo para nossa formação acadêmica.

Por fim, a todos voluntários que se prontificaram a participar da nossa pesquisa de campo.

“Você não precisa ter sucesso para ser feliz, mas precisa ser feliz para ter sucesso.”

(Shawn Achor)

## RESUMO

A Psicologia Positiva é uma abordagem que busca entender e promover o bem-estar humano, destacando os aspectos positivos da experiência humana e oferecendo ferramentas e estratégias para aprimorar a qualidade de vida e promover o crescimento pessoal e coletivo. Tendo em vista a aplicação dos princípios deste tema no contexto das organizações, o estudo tem como objetivo explorar o seu impacto no bem-estar dos trabalhadores, na satisfação no ambiente de trabalho e no desempenho organizacional. Através de uma revisão da literatura e aplicação de pesquisa de campo, o estudo identifica os principais quadros teóricos, conceitos e evidências relacionadas com a Psicologia Positiva no local de trabalho. Os resultados desta pesquisa contribuem para uma compreensão mais profunda dos benefícios da aplicação destes princípios nas empresas, e dando prioridade ao bem-estar dos colaboradores, as organizações podem criar ambientes que promovam emoções benéficas a experiências de trabalho significativas e um desempenho saudável. Estes resultados sugerem que a influência da psicologia positiva no local de trabalho pode melhorar os resultados individuais e organizacionais, levando a um aumento da satisfação dos colaboradores e o aumento da produtividade.

**Palavras-Chave:** ambiente de trabalho; bem-estar dos trabalhadores; desempenho organizacional; Psicologia Positiva.

## **ABSTRACT**

Positive Psychology is an approach that seeks to understand and promote human well-being by highlighting the positive aspects of the human experience and offering tools and strategies to enhance quality of life and promote personal and collective growth. Given the application of the principles of this theme in the context of organizations, the study aims to explore its impact on employee well-being, satisfaction in the work environment, and organizational performance. Through a literature review and application of field research, the study identifies key theoretical frameworks, concepts, and evidence related to Positive Psychology in the workplace. The results of this research contribute to a deeper understanding of the benefits of applying these principles in companies, and by prioritizing employee well-being, organizations can create environments that promote beneficial emotions to meaningful work experiences and healthy performance. These findings suggest that the influence of positive psychology in the workplace can improve individual and organizational outcomes, leading to increased employee satisfaction and increased productivity.

**Keywords:** work environment; employee well-being; organizational performance; Positive Psychology.



## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 3. 1 - Grau de Escolaridade .....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 3.2- Gênero dos colaboradores.....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 3.3- Período de trabalho na empresa.....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 3.4- Bem-estar no ambiente de trabalho .....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 3.5- Plano de saúde oferecido na empresa.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 3.6- Acompanhamento psicológico .....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 3.7- Equipamentos adequados.....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 3.8- Boa relação com o seu superior .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 3.9- Bom vínculo com seus colegas de trabalho.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 3.10- Indicação da empresa para familiares e amigos .....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 3.11- Pesquisas de satisfação dos colaboradores .....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 3.12- Valorização de sugestões dos colaboradores.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 3.13- Valorização e segurança do colaborador no trabalho .....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 3.14- Igualdade na distribuição de serviços .....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 3.15- Treinamento de capacitação .....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 3.16- Habilidades com conflitos.....</b>	<b>41</b>

# Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	11
1.1 Justificativa.....	12
1.2 Questões de pesquisa.....	12
<b>1.3 Objetivos</b> .....	12
1.3.1 Objetivo Geral.....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Métodos e técnicas de pesquisa.....	13
<b>2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	14
2.1. A psicologia e o comportamento do trabalho ao longo do tempo.....	14
2.1.1. Características da psicologia interpessoal.....	15
2.1.2. Características da psicologia organizacional.....	15
2.1.3. O envolvimento no trabalho.....	16
2.2. Ambiente de trabalho e produtividade.....	17
2.2.1. Ambiente de trabalho.....	17
2.2.2. Motivação e produtividade.....	18
2.3. Legislação e bem-estar no trabalho.....	19
2.3.1. Bem-estar no ambiente de trabalho.....	20
2.4. Processo de avaliação no ambiente de trabalho.....	21
2.4.1. Métodos de avaliação de desempenho nas organizações.....	22
2.4.2. Competências usadas na avaliação de desempenho.....	23
2.5. A eficácia da boa liderança no bem-estar dos colaboradores.....	24
2.5.1 A motivação no ambiente de trabalho.....	25
2.6. Endomarketing e clima organizacional no ambiente de trabalho.....	27
2.6.1. Definição de clima organizacional.....	27
2.6.2. Meios a serem seguidos com intuito de valorizar os colaboradores de uma empresa.....	28
<b>3. PESQUISA DE CAMPO</b> .....	30
<b>4. CONCLUSÕES</b> .....	42
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	43

## 1. INTRODUÇÃO

A Psicologia Positiva começou nos Estados Unidos com Martin Seligman, com o objetivo de analisar os traços e características positivas do ser humano (Hutz, 2014). Com ênfase em conhecer pontos úteis como virtudes e sentimentos positivos (Seligman, 2004).

Nos dias atuais, a Psicologia Positiva é fundamental nas empresas, pois através dela é possível estabelecer um ambiente de trabalho pacífico e benéfico para todos. Onde esse método não é aplicado ou não é eficaz, diversos trabalhadores ficam infelizes com sua rotina. Questões como o salário, comunicação, e benefícios precisam ser estabelecidas de maneira correta, proporcional a produtividade do colaborador.

De acordo com o site de pesquisa Instituto ESP (2021) um estudo realizado pela Universidade da Califórnia identificou que um trabalhador feliz é em média 31% mais produtivo, três vezes mais criativo e vende 37% a mais em comparação com outros. Além disso, ele acaba motivado a atender melhor o cliente, evitar acidentes no trabalho e reduz desperdícios.

Segundo Trintin (2022), a Psicologia Positiva é vista como uma reorientação terapêutica que define parâmetros para cultivar emoções positivas, ajudar os funcionários a entender suas habilidades específicas e relevantes e alavancar seus pontos fortes de caráter para levar uma vida de satisfação e construção de propósito.

Segundo o site Reconnect (2020) um estudo da Harvard Business Review mostra que funcionários infelizes tem 18% a menos de produtividade, geram 16% a menos de lucro, aumentam em 49% os acidentes no trabalho e 37% a mais em ausência. Investir na satisfação e felicidade dos funcionários é correto, e contribui para a sustentabilidade da empresa a longo prazo. Funcionários felizes alcançam resultados positivos, e geram marcas mais valiosas no mercado, tanto para consumidores quanto para profissionais.

A Psicologia Positiva dentro das empresas foca na satisfação e conseqüentemente produtividade dos colaboradores, mostrando os principais pontos positivos e a influência desse tema na vida pessoal e profissional de todos os funcionários.

## **1.1 Justificativa**

Com o aumento de problemas de saúde mental agravadas de maneira geral e a infelicidade dos trabalhadores nas empresas, há a necessidade da criação de novos hábitos e estratégias para que esta realidade seja diferente, buscando a satisfação e bem-estar do colaborador, para que haja uma produtividade e lucratividade proporcionais. Nesse contexto, esta pesquisa é um incentivo a mais para a validação deste método dentro das empresas, a fim de relacionar a felicidade com o trabalho.

## **1.2 Questões de pesquisa**

- 1 O ambiente de trabalho possibilita concentração necessária ou suficiente para os empregados desenvolverem suas atividades?
  1. Como uma empresa pode oferecer um ambiente adequado para aumentar o bem-estar dos colaboradores?
  2. Quais são as estratégias de uma empresa no processo de avaliação dos funcionários?
  3. Como engajar um líder para que ele influencie seus colaboradores e consiga melhores resultados?
  4. As técnicas de endomarketing têm sido aplicadas nas empresas para que realmente exista a psicologia positiva?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo Geral**

Verificar a importância da Psicologia Positiva e seus benefícios nas organizações.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Estudar como o ambiente de trabalho possibilita um melhor desempenho de trabalho de suas funções.

2. Mensurar como uma empresa pode oferecer um ambiente adequado para aumento do bem-estar dos colaboradores.
3. Planejar as estratégias de uma empresa na aplicação do processo de avaliação dos funcionários.
4. Examinar o engajamento de um líder para que ele influencie seus liderados e consiga melhores resultados
5. Investigar se as técnicas de endomarketing têm sido aplicadas de maneira eficiente nas empresas.

#### **1.4 Métodos e técnicas de pesquisa**

Este projeto é um estudo de caso para analisar como a Psicologia Positiva influencia na saúde mental e no desempenho dos trabalhadores. Foi utilizado o método de pesquisa básica, o qual objetiva expor a produção científica brasileira acerca do bem-estar dos colaboradores nas empresas nos dias atuais.

Para proporcionar maior familiaridade com a situação, a pesquisa é voltada a um levantamento bibliográfico do histórico de metodologias das empresas para saber como funciona na prática, foram feitas pesquisas através de funcionários para maior aperfeiçoamento do assunto.

A documentação foi obtida pela pesquisa documental e bibliográfica, em que a primeira forneceu bases restritas e a segunda um contexto mais amplo.

As entrevistas foram padronizadas e realizadas com o representante da empresa, que foi aplicado também um questionário com a maioria das questões fechadas e algumas abertas com os consumidores e colaboradores.

## **2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1. A psicologia e o comportamento do trabalho ao longo do tempo**

As questões estudadas pela psicologia estão relacionadas à personalidade, aprendizagem, motivação, memória, inteligência, funcionamento do sistema nervoso, comunicação interpessoal, desenvolvimento, comportamento sexual, agressividade e comportamento em grupo (DANTAS, 2023).

Trabalhos sobre a formação e atuação do psicólogo, no geral e nas áreas específicas, vêm sendo desenvolvidos desde a década de 50, no Brasil. Contudo, pode-se afirmar (ZANELLI, 1992) que, no que tange especificamente à Psicologia Organizacional, tais estudos apresentam-se em menor quantidade.

Sólides (2023) entende que para os gestores é um desafio gerenciar e desenvolver colaboradores, pois a tarefa é manter altos os índices de produtividade e motivação de todas as gerações neste novo cenário, visto que cada uma tem expectativas diferentes. É preciso ter atenção a essas inovações e repensar a relação entre recursos tecnológicos e os colaboradores. E para isso, também é necessário capacitar os funcionários e aumentar os recursos de segurança digital da empresa. A flexibilidade nas formas de trabalho, com a possibilidade do remoto, aumenta a produtividade e gera satisfação dos dois lados. Os colaboradores sentem-se mais felizes por não precisar enfrentar o trânsito para chegar à empresa e cumprir uma carga horária.

Para o site Portal Educação (2023), a Psicologia Organizacional utiliza técnicas e instrumentos que atuam desde a seleção a partir de critérios pré-determinados pela empresa como características de personalidade, valores e sentimentos. O verdadeiro papel da seleção é atender a demanda da organização, admitindo pessoas que se moldem a ela e que se integrem à sua cultura e filosofia, sem questionamentos.

### **2.1.1. Características da psicologia interpessoal**

Aspectum (2022) afirma que a Psicologia e a Sociologia definem as relações interpessoais como um vínculo ou conexão entre as pessoas em determinados locais e circunstâncias. Sendo assim, elas existem em uma infinidade de momentos, junto aos familiares, no trabalho, nos ambientes religiosos etc. e são fundamentais para o desenvolvimento pessoal, e profissional de todo indivíduo. Embora os relacionamentos interpessoais sejam extremamente complexos, sabemos que é da natureza do ser humano estar sempre ligado a alguém. Devido à nossa necessidade natural de buscar a constante troca de conhecimentos, emoções e energias com os demais.

Os resultados que uma empresa obtém dependem, diretamente, do relacionamento entre os seus colaboradores. Assim sendo, quando as suas equipes trabalham de forma sintonizada e harmoniosa, certamente, os efeitos na produtividade e na qualidade dos resultados serão percebidos. Tudo isso influencia diretamente no ambiente corporativo. Impactando, por consequência, a capacidade organizacional de se colocar em uma posição de vantagem competitiva frente ao mercado. Sendo assim, uma boa tática é promover o desenvolvimento das estratégias de relações interpessoais a partir de treinamentos comportamentais corporativos capazes de inovar na execução de atividades.

### **2.1.2. Características da psicologia organizacional**

De acordo com Zanelli (1995), a Psicologia Organizacional é a denominação amplamente empregada no Brasil para designar estudos de cunho acadêmico ou teórico e as aplicações da psicologia no âmbito das atividades laborais ou das organizações de trabalho. A Psicologia do Trabalho é algumas vezes utilizada para conotar matizes político ideológicas ou, mesmo, no sentido direto das relações ou tarefas laborais. Em um sentido inclusivo, tem-se preferido a denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Segundo o site Unisales (2020), o trabalhador passou a ser visto como um ser humano de forma integral há pouco tempo. O papel central do psicólogo organizacional

é garantir a saúde e a satisfação dos trabalhadores. Sendo assim, ele analisa tanto o perfil dos colaboradores da empresa quanto o ambiente de trabalho, propondo programas, projetos e ações que levem à confluência dos objetivos organizacionais e pessoais de cada profissional.

Santos (2019) interpreta que devido ao acelerado crescimento empresarial, econômico, produtivo e tecnológico, o mundo tornou-se, cada vez mais, competitivo, dessa forma a rotina acelerada da sociedade impacta as condições de saúde e o bem-estar dos trabalhadores e cidadãos. Nessa linha, como evidenciado nos esclarecimentos anteriores sobre qualidade de vida no trabalho, é de vital importância que as organizações também evoluam no sentido de equalizar as questões de produtividade e satisfação do trabalhador dentro do ambiente laboral. Diante disso, o trabalho do psicólogo organizacional ganha muita importância, principalmente, pelos frequentes casos de stress e adoecimento no trabalho.

### **2.1.3. O envolvimento no trabalho**

Segundo MacNeil (2022) o termo “envolvimento dos funcionários” se refere à conexão e ao entusiasmo que os membros da equipe têm pelo próprio trabalho. Funcionários envolvidos se sentem capacitados para mergulhar de cabeça nas tarefas, apresentar novas ideias e criar laços fortes com os seus colegas de equipe. Eles entendem a importância do próprio trabalho e se sentem inspirados para assumir novos desafios, mesmo que haja possibilidade de falhar. Os funcionários se sentem mais motivados quando o seu trabalho é envolvente e prazeroso, isto significa que o envolvimento é um dos pontos em que os gestores mais precisam se concentrar para ajudar os funcionários a crescerem, alcançarem suas metas e se sentirem satisfeitos no trabalho. Um funcionário que sente que a sua opinião importa é 4,6 vezes mais propenso a se sentir capaz de dar o seu melhor, e uma das melhores formas de ajudar os membros da sua equipe a se sentirem ouvidos é pedir que deem ideias, opiniões e conselhos.



## **2.2. Ambiente de trabalho e produtividade**

Os conceitos de produtividade e eficiência estão intimamente associados (apesar do significado distinto para cada um deles), além de proporcionarem uma gama bastante elevada de definições, as quais podem, muitas vezes, se mostrarem antagônicas, pois um ecologista poderia encarar a poluição como improdutivo e o seu controle produtivo, pensamento contrário ao do industrial que deseja produzir. A diversidade de interpretações para eficiência e produtividade é, na realidade, o reflexo entre os diversos atores sociais que convivem na sociedade na qual qualquer organização está inserida (NIGRO, 2005).

Para Martins & Laugeni (2001), a determinação de um índice de produtividade deve considerar um dos recursos envolvidos (a produtividade parcial), um conjunto de fatores (alguns dos fatores utilizados pela organização) ou todos os fatores envolvidos (a produtividade total dos fatores). Para Costa (1983), um engenheiro com forte formação taylorista olharia para a produtividade como sendo a relação da quantidade produzida em função do tempo para se produzir. Os economistas neoclássicos abordariam a produtividade como a relação entre a quantidade produzida e a quantidade de um dos fatores de produção utilizados. Um administrador abordaria a produtividade como uma relação entre o lucro bruto e o investimento total.

### **2.2.1. Ambiente de trabalho**

Segundo o site Jusbrasil (2019) o meio ambiente de trabalho é um conjunto de fatores que se relacionam com a execução das atividades dos trabalhadores e envolve elementos materiais - como locais de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas - e elementos imateriais - como rotinas e processos.

Os impactos negativos causados por um ambiente de trabalho em condições degradantes e insalubres podem afetar a residência do trabalhador e toda a sociedade, ocasionando problemas das mais variadas ordens. Começamos então a entender a importância de se investir cada vez mais em um meio ambiente de trabalho saudável.

Um meio ambiente de trabalho saudável é aquele no qual os trabalhadores e gestores colaboram para melhorar as questões de segurança e saúde no ambiente físico

de trabalho; as questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial do trabalho, incluindo a organização do trabalho e a cultura da organização; os recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e o envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

Segundo Lagatree (1999), um ambiente bem planejado de acordo com as atividades ali executadas é sempre mais agradável para se trabalhar do que um local desorganizado e desestimulante. Esse fato é tão claro que mesmo as pessoas mais desinteressadas neste assunto podem perceber rapidamente qual seria o espaço mais adequado e afável para realizar suas tarefas. Isso acontece porque o espaço onde nos situamos exerce um poderoso efeito sobre a maneira como nos sentimos ou nos comportamos.

Afinal, dificilmente alguém iria se sentir bem ao trabalhar em um lugar desconfortável, muito úmido ou com pouca luminosidade. E, se não houver como evitá-lo, as pessoas presentes neste espaço poderão exercer suas atividades descontentes, deprimidas e até mesmo um pouco rabugentas (LOORBACH, 2011).

### **2.2.2. Motivação e produtividade**

Conforme Sousa (2017), motivação é um tema cada vez mais frequente quando tratamos de negócios, principalmente quando lidam com a gestão de pessoas. O capital humano de uma organização é o que dá vida e andamento ao negócio, já que máquinas, teorias e técnicas são criadas, utilizadas e manuseadas pelo mesmo.

Segundo Spitzer (1997, p. 31), “uma ação como motivador significa garantir que os funcionários tenham um trabalho mais produtivo, que os mantenham física e mentalmente ocupados”.

As organizações percebem que os funcionários querem mais responsabilidade, por isso devem ter oportunidades para planejar e executar tarefas por conta própria. Portanto, a liderança deve ser compartilhada, pois mesmo modesta aumenta a motivação dos funcionários. (Figueiredo, 2006)

### 2.3. Legislação e bem-estar no trabalho

Segundo o site Sólides (2022), um dos pontos mais importantes de uma boa gestão de pessoas é agir de acordo com a lei, proporcionando aos colaboradores todos os direitos trabalhistas, cumpridos desde o momento de sua admissão. Assim, o time fica mais motivado e engajado em cumprir seu papel, sabendo que a empresa se importa com a integridade de seus profissionais e cumpre as obrigações impostas pela legislação. Claro que, é impossível ter em mente os mais de 900 artigos que regulam as leis do trabalho, mais conhecida como CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). Além disso, desde a sua consolidação, em 1943, a CLT já passou por várias alterações.

Ainda de acordo com o site, o direito trabalhista trata-se das normas impostas pelo governo por meio da CLT com o objetivo de garantir a proteção dos indivíduos no ambiente organizacional, proporcionando um local de trabalho seguro e saudável, sem qualquer discriminação, com remuneração justa e carga horária adequada — além do respeito aos direitos trabalhistas por parte dos empregadores, sem abuso de poder.

O site Gov.br (2018) aponta que mesmo antes da publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, já existiam algumas leis avulsas que regulamentavam assuntos específicos das relações trabalhistas após a abolição da escravatura, em 1888. Entretanto, foi somente o decreto da CLT que reuniu todas essas leis e acrescentou vários outros benefícios, fazendo o direito e a justiça do trabalho ganharem força em nosso país.

Segundo o site Portal da Indústria (2023), a legislação que rege os direitos do trabalhador é extensa e possui vários detalhes. Os principais pontos que o trabalhador tem direito são:

- Registro em carteira de trabalho;
- Vale-transporte;
- Descanso semanal remunerado;
- Salário-mínimo;
- Férias;

- FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço);
- 13º salário;
- Horas extras;
- Adicional noturno;
- Licença-maternidade;
- Licença-paternidade;
- Aviso prévio proporcional;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Conforme o site Diário Oficial (2022), a legislação empresarial está ligada ao direito empresarial, que tem como objetivo tratar de áreas do direito privado. Cada empresa, seja qual for a sua classificação — MEI, ME, EI, EPP, EIRELI, LTDA e SA —, deve seguir todas as regras estabelecidas na lei e é de responsabilidade do direito empresarial garantir essa atuação regular.

De acordo com o site Gov.br (2018) o artigo 23º deixa claro que: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”.

### **2.3.1. Bem-estar no ambiente de trabalho**

O bem-estar no trabalho é um conjunto de estratégias e ações adotadas para criar um ambiente de trabalho harmônico ao colaborador. Assim, é possível motivar os funcionários e engajá-los com suas tarefas diárias, além de garantir saúde e segurança no ambiente laboral. É preciso que os colaboradores se sintam reconhecidos pela empresa e consigam visualizar oportunidades efetivas de crescimento e novos desafios para que mantenham seu interesse pelo trabalho. Quando a empresa demonstra preocupação pelo bem-estar dos colaboradores, consegue ficar à frente de suas

concorrentes. Trata-se de um diferencial relevante para atrair talentos para a organização (MARTINS, 2021).

O tema bem-estar tem sido estudado, nas últimas décadas, por pesquisadores de diferentes nacionalidades, com o objetivo de saber o quanto as pessoas se consideram felizes ou, em que proporção são capazes de realizar suas potencialidades, isto é, esses estudiosos estão buscando ampliar a compreensão de fatores que contribuem para uma existência mais saudável. Nesse sentido, enquanto os filósofos ainda não chegaram a um entendimento comum sobre a essência da felicidade, há pesquisadores engajados, sobretudo nas últimas três décadas, em construir conhecimento e identificar evidências científicas sobre o bem-estar (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

De acordo com Chacon (2008), a saúde e o bem-estar, no Brasil e no mundo hoje, são direitos consagrados ao povo. Assim como o direito à alimentação, à moradia ou à educação, o trabalhador também tem direito à segurança, conforto e bem-estar. Não só à segurança de estabilidade no emprego, mas também a certeza de uma melhor qualidade de vida, a redução do *stress* para que tenha um completo bem-estar mental, o direito a não ser contaminado ou contrair doenças no trabalho, e se isso acontecer, que possa receber tratamento digno e adequado.

Paz (2004), baseada na abordagem sistêmica em estudos sobre a saúde do trabalhador, concebe o bem-estar enquanto processo, definindo-o como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos no desempenho de seu papel organizacional. Essa concepção utiliza-se das dimensões cognitiva e afetiva do bem-estar, contudo esta última não é medida por meio de emoções e humores.

#### **2.4. Processo de avaliação no ambiente de trabalho**

A motivação é o fator que entra em jogo quando esse tipo de avaliação é feita, pois ela deve incentivar uma melhora na realização do trabalho, já que as ações dos colaboradores afeta a empresa diretamente. Seu propósito é mais abrangente do que apenas avaliar, com o foco em aperfeiçoar as funções exercidas, possui também a intenção de treinar e capacitar (VIVAINTRA, 2018).

Chiavenato (2014, p. 210) explica que a “avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa ou equipe e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização”.

Segundo Caetano (2007), os recursos humanos são generalizadamente considerados como um dos principais fatores determinantes da competitividade das organizações, a avaliação do desempenho profissional emerge como um dos problemas mais críticos que os gestores têm de resolver.

#### **2.4.1. Métodos de avaliação de desempenho nas organizações**

A avaliação de desempenho possui diversos métodos de utilização, desde os tradicionais aos mais modernos. Dentre os vários métodos tradicionais de avaliação de desempenho passaremos a citar os mais utilizados de acordo com Chiavenato (2004):

- Escalas gráficas: é o método que avalia o desempenho das pessoas através de fatores de avaliação previamente definidos e graduados, sendo que é baseado em uma tabela de dupla entrada.
- Escolha forçada: é o método que avalia o desempenho das pessoas através de blocos de frases descritivas que focalizam aspectos do comportamento, o avaliador escolhe a frase que mais se aplica ao desempenho do avaliado.
- Pesquisa de Campo: é um método complexo, pois se baseia no princípio da responsabilidade da linha e da função staff no processo de avaliação de desempenho nas organizações. Esse método consiste numa entrevista com os gerentes, sendo que um especialista responderá um formulário a partir das informações coletadas na entrevista.
- Método de incidentes críticos: é o método que busca avaliar os desempenhos positivos e negativos, fazendo com que sejam analisados os pontos fortes e os pontos do avaliado.
- Listas de verificação: é o método que consiste num checklist dos fatores de desempenho de cada funcionário, sendo que esses fatores recebem uma avaliação quantitativa. Esse método é uma simplificação do método de escalas gráficas.

Chiavenato (1998), salienta ainda que para além destes métodos tradicionais citados, atualmente existem métodos modernos também utilizados pelas organizações tais como:

- Método de Avaliação por Resultados: liga-se aos programas de administração por objetivos. Este método baseia-se numa comprovação periódica entre os resultados fixados (ou separados) para cada funcionário e os resultados efetivamente alcançados

- Avaliação de 360 Graus: Sendo uma avaliação circular, participam nela todos os que interagem com o avaliado. Deste modo, abrange o superior hierárquico, os colaboradores, os pares, os colegas e todos os demais que estão à volta do avaliado, numa abrangência de 360°.

- Método de avaliação por objetivos: Consiste na negociação e no estabelecimento de metas individuais ou grupos, entre executores de tarefas e respectivos líderes. É uma espécie de contrato bilateral de resultados; é um método objetivo e voltado para o futuro, sendo que a retro informação ao avaliado pode ser concomitante com a execução das tarefas.

#### **2.4.2. Competências usadas na avaliação de desempenho**

Segundo o site Feedz (2022), os tipos de competências usadas na avaliação de desempenho são:

- Competências gerais

As competências gerais somam as características necessárias para desempenhar as funções dentro da empresa. Também chamadas de soft skills, elas são parte fundamental do sucesso no trabalho em todos os contextos da empresa.

- Competências essenciais

Essas competências representam os valores e pontos comportamentais que fazem a empresa se destacar em um mercado competitivo.

- Competências técnicas

A parte técnica está alinhada com o conhecimento e as habilidades necessárias para o desempenho bem-sucedido em cada área da empresa.

- Competências de liderança

As competências de um líder se traduzem em comportamentos mensuráveis e observáveis, em dimensões comerciais, pessoais e que podem transformar a empresa.

## **2.5. A eficácia da boa liderança no bem-estar dos colaboradores**

A forma como o líder se relaciona com os seus liderados contribui significativamente para o seu bem-estar em contexto laboral e para o desenvolvimento de emoções positivas ou negativas. Deste modo, verifica-se que a liderança só é eficaz quando se consegue compreender e controlar as próprias emoções e manifestar empatia pelos sentimentos dos outros (EDELMAN & VAN KNIPPENBERG, 2017).

O comportamento do líder além de influenciar positivamente ou negativamente o estado emocional dos seus subordinados também contribui para o seu bem-estar, pois sendo a pessoa que, geralmente, se encontra mais próxima dos mesmos, tem um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam satisfeitas e com vontade de permanecer. (STRENITZEROVÁ & ACHIMSKÝ, 2019).

A liderança desempenha um papel essencial em qualquer organização, porque é através da mesma que se ajustam os objetivos individuais aos objetivos organizacionais. Para que a liderança seja eficaz é essencial que o líder seja justo, ativo e determinado, porque só assim consegue incentivar os seus liderados a trabalhar para alcançar as metas da organização (FONTENELLE & RODRIGUES, 2017).

É igualmente importante que o líder saiba exteriorizar as suas emoções de forma equilibrada, porque o excesso das emoções positivas e/ou negativas podem prejudicar a eficácia e o bem-estar em contexto laboral. A resolução de conflitos, a assertividade, a motivação, a confiança e a capacidade de comunicação são aspectos fundamentais para criar projetos realistas e, quando estes aspectos são combinados, contribuem para aumento da eficácia da liderança (BRITO & MAGALHÃES, 2019).

Guimarães (2012) afirma que: O ato de liderar no trabalho implica interações sociais em que cada elemento faz parte das características e competências. Preferência e estilos comportamentais também precisam ser considerados. Liderar é um processo



social e dinâmico. Todo o grupo, o mercado, os investidores, o momento econômico, a situação precisam ser incluídos e considerados.

### **2.5.1 A motivação no ambiente de trabalho**

A motivação faz da constituição do sujeito, ou seja, ela é interna e nesse sentido deve ser estimulada para que a pessoa possa melhorar seu lado emocional, promovendo maior prazer na própria vida e, conseqüentemente despertando maior interesse pelo que produz (CARVALHO, NASCIMENTO E SERAFIM, 2012).

A motivação é um poderoso instrumento de direção. Um motivo é qualquer coisa que leva uma pessoa a praticar uma determinada ação. Um motivo é a causa, a razão de algum comportamento. A motivação é a busca da necessidade do objetivo ou desejo sobre alguma coisa, o motivo proporciona um interesse e o entusiasmo por qualquer coisa. Contribuindo com o desenvolvimento organizacional e o desenvolvimento pessoal do indivíduo (CHIAVENATO, 2000).

É importante que os empregados tenham uma motivação no trabalho, entretanto, a motivação melhora a qualidade de vida no trabalho e aumenta a capacidade de satisfação. Desse modo, ao ter funcionários motivados, conseqüentemente terá mais firmeza, e o caminho para o sucesso (CARVALHO, NASCIMENTO E SERAFIM, 2012).

A própria Bergamini (1997, p.105), ao analisar a relação entre liderança e motivação, constata que “esses dois termos, a partir de um determinado momento, parecem definitivamente unidos na teoria e na prática por uma relação de causa e efeito”. A autora salienta, entretanto, que a função do líder não é motivar seus liderados, pois a motivação é uma força intrínseca, mas cabe ao líder manter seus liderados motivados. Esta proposta baseia-se na premissa de que “quando aceitam um novo emprego, as pessoas, em geral, estão cheios de esperanças e acalentam expectativas, por isso, depositárias de um rico manancial de motivação.”

Segundo Volpato (1998), um dos pontos em que a motivação é considerada muito importante diz respeito ao sucesso empresarial, entendendo-o como uma forma efetiva de alcançar a realização de um projeto ou uma gestão. Tanto sob o ponto de vista da administração, como dos trabalhadores, o sucesso é um tipo de motivação que não nasce sozinho, depende tanto da tecnologia adotada na organização como o do desempenho e da qualidade exercida pelas pessoas que ali trabalham em torno de um mesmo objetivo.

De acordo com Volpato (1998), as organizações centradas nas pessoas não destacam o dinheiro como fator primário de motivação, preferindo salientar as recompensas intrínsecas do prazer, do crescimento, do trabalho em equipe, do desafio e da realização. Para tanto, proporcionam aos trabalhadores oportunidades constantes para que estes se sintam bem em relação às suas conquistas, contando com o reconhecimento de pessoas com quem se importam, como seus colegas e chefes.

Para Carvalho (1995, p.170), o empregado deve sempre sentir a relação entre ele e o produto acabado no sentido do orgulho de dizer “eu fiz parte do processo, eu colaborei nesse efeito”, isso é muito importante dentro das organizações, um colaborador motivado produz mais e melhor.

Chandler e Richardson (2008, p. 101) afirmam: “Ajude seus funcionários a concluir as pendências e a motivação deles o surpreenderá. (...) A presença disso no inconsciente consome energia, drena a produtividade e a vitalidade de sua equipe.

Segundo Kotler (2003) o líder precisa mostrar suas habilidades também nos momentos mais difíceis, porque algumas de suas tomadas de decisões agradam, mas nem todas as decisões agradarão a todos. De outra forma, entende-se que é de grande importância colocar o “coração” em tudo que se executa, para que a motivação seja estimulada e que a vontade de trabalhar continue quando os outros funcionários já abandonaram.

Quando a organização busca alcançar seus objetivos de forma satisfatória, se torna necessário voltar os esforços para seus colaboradores, para que esses possam se sentir motivados na conquista de seus objetivos e assim todos ganham, portanto, ganhar no jogo, na era moderna, significa alcançar os interesses de todos os envolvidos, por meio da negociação, participação e sinergia de esforços (CHIAVENATO, 2009).

Freitas e Rodrigues (2008) destacam que as organizações gostariam de ter em seus quadros colaboradores motivados, satisfeitos e felizes, todavia esse é um dos maiores desafios da liderança. E, afirma que o conhecimento da motivação humana é indispensável para que todo líder possa realmente contar com a colaboração das pessoas e criar condições de aplicabilidade dos conceitos de gestão de pessoas na vida organizacional.

Segundo Gil, (2007) motivação é força que estimula as pessoas a agir [...] Hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade, ou melhor, motivação é o sentimento humano que impulsiona comportamentos específicos no indivíduo, com base em seus objetivos, a fim de realizar uma necessidade não satisfeita. Porém cabe ressaltar que cada pessoa possui interesses diferentes que mudam à medida que uma necessidade anterior é satisfeita, além de variar com o tempo, de modo a tornar o processo motivacional mais complexo.

## **2.6. Endomarketing e clima organizacional no ambiente de trabalho**

De acordo com o site Ufacb Jr, (2021) o endomarketing pode ser definido como ações de marketing voltadas para o público interno da empresa, com o objetivo de atrair e reter esses colaboradores. Uma vez estando satisfeitos com a empresa, eles acabam produzindo mais e melhor. As consequências podem ser muito positivas, conquistando resultados mais eficientes e também aumentando a fidelização de clientes externos, fazendo com que eles adquiram seus produtos ou serviços.

Conforme Tech, (2020) o Endomarketing, ou Marketing Interno, é um conjunto de ações que visa desenvolver um bom ambiente de trabalho para os colaboradores. Entre elas estão campanhas de satisfação, programas de bem-estar, fortalecimento da cultura da empresa e políticas de benefícios para os trabalhadores. O Endomarketing não é só um diferencial, é uma necessidade para sua empresa crescer.

Segundo Seles, (2021) A reputação da sua empresa não é somente externa, mas interna também. Seus colaboradores podem atrair mais clientes com a empolgação e empenho que demonstram pela empresa, além de fazer recomendações e falar mais sobre seu local de trabalho. De todas as formas você está ganhando, assim como todos os demais envolvidos.

### **2.6.1. Definição de clima organizacional**

De acordo com o site PontoTel, (2022) o clima organizacional é basicamente a junção de sentimentos e opiniões dos profissionais sobre o local de trabalho. Com base nesses sentimentos, as pessoas no ambiente de trabalho, vão reagir de uma determinada

maneira às ações e demandas do dia a dia que acabam tendo um impacto positivo ou negativo na produtividade da empresa.

De acordo com Luz, (1995) define clima como: “É o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa. É a atmosfera psicológica que envolve, num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.

Para Lima, (2023) o Clima organizacional bom/alto: é o estado emocional onde o colaborador está feliz com o local onde trabalha e se envolve mais nas ações e projetos corporativos. Um bom clima organizacional tem processos bem definidos, norteados pelos valores, objetivos e crenças na qual todos se identificam. Podemos dizer que esse clima é responsável por estimular a criatividade e busca de soluções inovadoras, alta produtividade, engajamento nos objetivos da empresa, comprometimento, entre outros. O Clima organizacional ruim/baixo é desfavorável para a empresa e pode prejudicar em vários aspectos, como: perda de talentos, rotatividade constante no quadro de funcionários, baixa motivação, queda na produtividade entre outras.

O Clima organizacional neutro: o meio termo também faz parte dos diagnósticos de clima organizacional. Apesar de não ser um caos total, um clima organizacional neutro apresenta pontos positivos que devem ser mantidos, mas possuem falhas que podem ficar em evidência se não forem administrados.

### **2.6.2. Meios a serem seguidos com intuito de valorizar os colaboradores de uma empresa**

Cerqueira (1994) apresenta alguns passos a serem seguidos pelas empresas comprometidas com a valorização de seus colaboradores como estratégia de crescimento, para criar mecanismos de elevação da autoestima do homem, são eles:

- desenvolver a participação do grupo na realização dos trabalhos;
- demonstrar que todos são importantes para o trabalho;
- incentivar o crescimento pessoal e profissional;

- elogiar;
- fazer o funcionário sentir-se necessário;
- usar suas sugestões;
- mostrar-se satisfeito quando fizerem um bom trabalho;
- assinalar a contribuição do grupo ou indivíduos.

De acordo com Lima (2021) o sucesso de uma empresa está, necessariamente, ligado ao talento e a dedicação das pessoas que a compõe. Quando falamos de se preocupar com o clima organizacional, estamos assimilando o dever da empresa em voltar seu olhar para as pessoas que fazem a empresa acontecer, bem como suas performances e o resultado final entregue. O ser humano é estimulado pelo ambiente que vive. Quando ele está em um ambiente organizacional feliz, que reconhece seus esforços, estimula o crescimento profissional e proporciona recompensas experimentais, ele tende a entregar seu trabalho com maior qualidade.

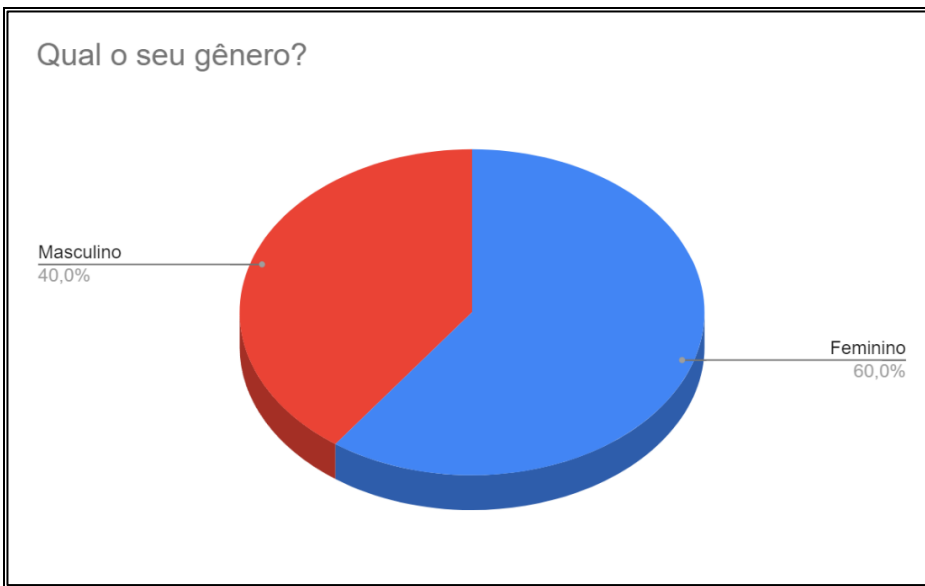
Dias (2022) aponta que a FIAT é um exemplo. A empresa permite que os colaboradores sejam os primeiros a fazer um test drive nos modelos que ainda serão lançados no mercado. Essa iniciativa está relacionada a um valor defendido pela empresa que consiste em tratar os clientes internos, ou seja, os funcionários, da mesma forma e dando a mesma importância que seria dada a um cliente externo. Outro fator que chama a atenção é a praticidade e estruturação da comunicação interna. A empresa possui uma ferramenta específica que centraliza informações relevantes para todos os funcionários e oferece um canal aberto de comunicação entre os empregados e a liderança, onde os funcionários podem falar diretamente com a diretoria.

### 3. PESQUISA DE CAMPO

O tema central deste trabalho é analisar a influência da Psicologia Positiva na saúde mental e desempenho dos trabalhadores na cidade de Ribeirão Preto e região, desse modo, para essa dissertação, optou-se pela aplicação de um questionário online por meio da Plataforma Google Forms. As pesquisas foram realizadas no período de 01 a 30 de abril de 2023 e gerou respostas de colaboradores de diversas áreas.



**Figura 3. 1 - Grau de Escolaridade**  
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).



**Figura 3.2- Gênero dos colaboradores**  
 Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

De acordo com a figura 3.1, é demonstrado o grau de escolaridade dos entrevistados, sendo 45,7% com Ensino Médio completo, 25,7% Ensino Superior incompleto, 14,3% Ensino Superior completo, 5,7% Ensino Fundamental completo e incompleto e 2,9% Ensino Médio completo. Da mesma forma que, a maioria é do gênero feminino - 60%, seguindo por 40% do gênero masculino (figura 3.2).



**Figura 3.3- Período de trabalho na empresa**  
 Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

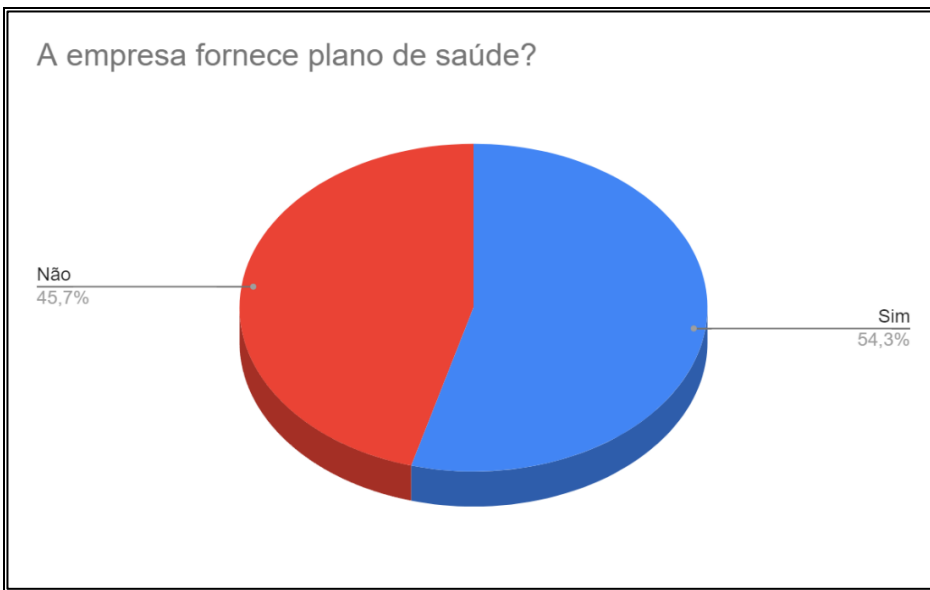
A figura 3.3 representa o período de trabalho dos colaboradores na empresa, sendo que 37,1% responderam que trabalham na empresa de 4 a 7 anos, 25,7% de 1 a 3 anos, 22,9% 8 anos ou mais, e 14,3% menos de 1 ano..



**Figura 3.4- Bem-estar no ambiente de trabalho**  
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Podemos observar na figura 3.4 a percepção de bem-estar dos trabalhadores de uma empresa, sendo que a maioria (97,1%) dos trabalhadores se sentem bem, enquanto a outra parte, que representa 2,9% dos trabalhadores, não se sentem bem.





**Figura 3.5- Plano de saúde oferecido na empresa**

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

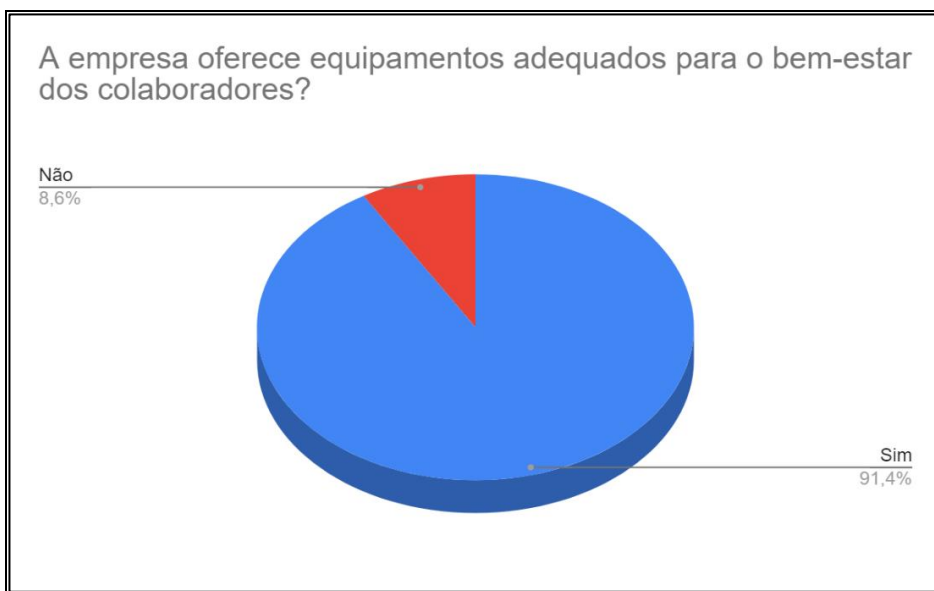
Conforme a figura 3.5, o percentual de 54,3% representa os funcionários que tem acesso a um plano de saúde. E os demais, 45,7%, não tem acesso a um plano de saúde oferecido pela empresa.



**Figura 3.6- Acompanhamento psicológico**

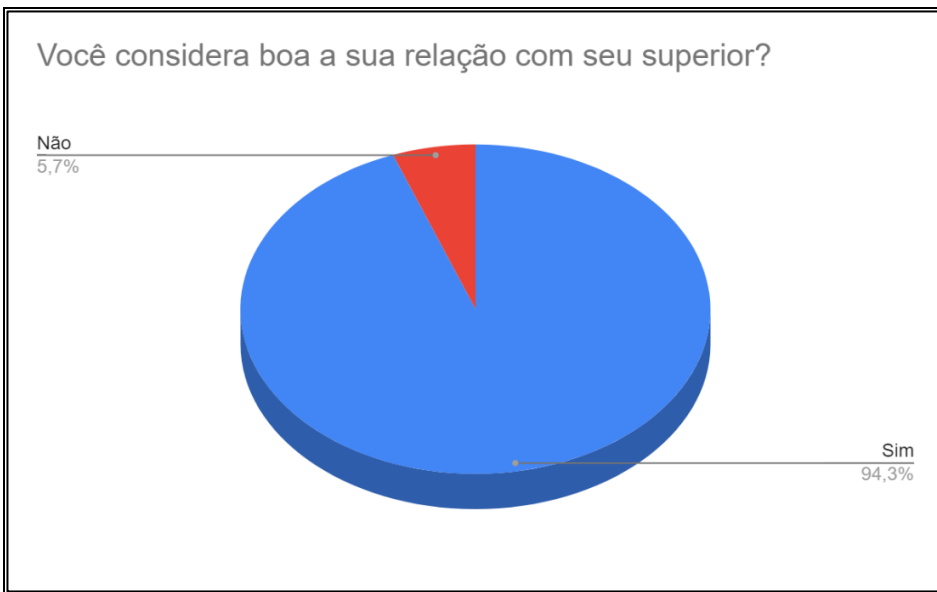
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

A figura 3.6 demonstra que a porcentagem que não recebe acompanhamento psicológico é 82,9% e a porcentagem que recebe acompanhamento psicológico é de 17,1%.



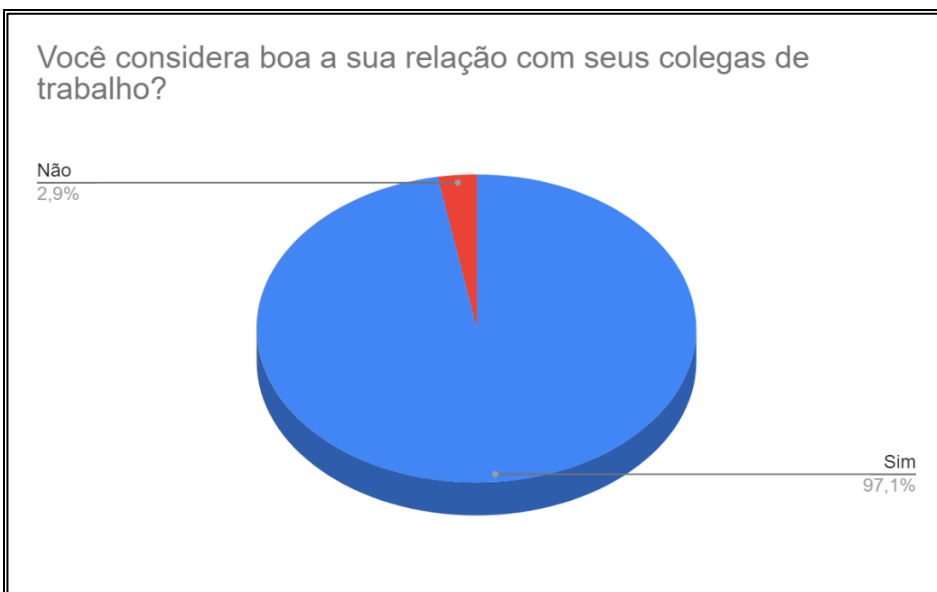
**Figura 3.7- Equipamentos adequados**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

De acordo com a figura 3.7, a porcentagem de funcionários que trabalham com equipamentos adequados para seu bem-estar é de 91,4% e a porcentagem de funcionários que não trabalham em contato com equipamentos adequados para o seu bem-estar é de 8,6%.



**Figura 3.8- Boa relação com o seu superior**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

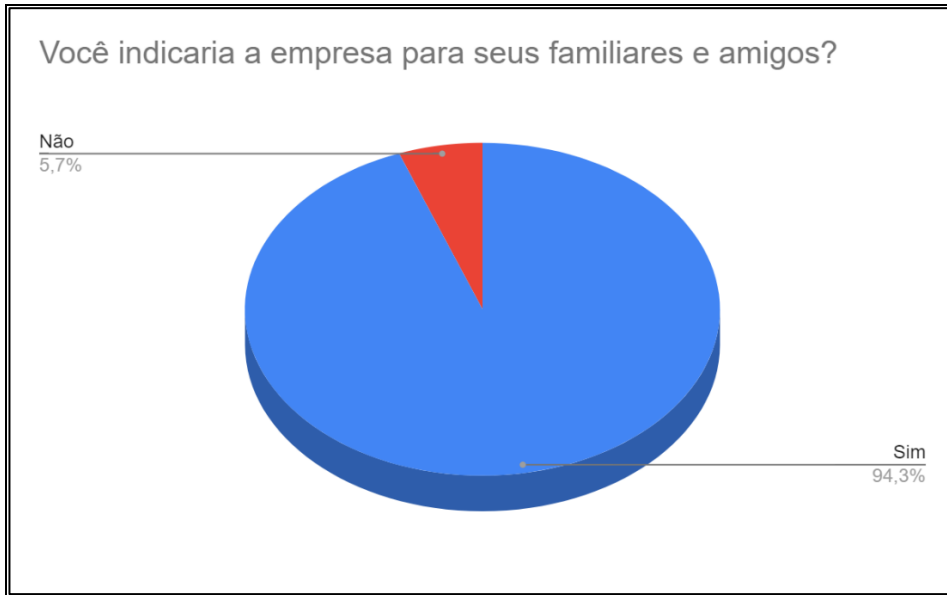
A figura 3.8 aponta que a porcentagem que possui uma boa relação com o seu superior é de 94,3%. Ao passo que a porcentagem que não possui uma boa relação com o seu superior é de 5,7%.



**Figura 3.9- Bom vínculo com seus colegas de trabalho**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

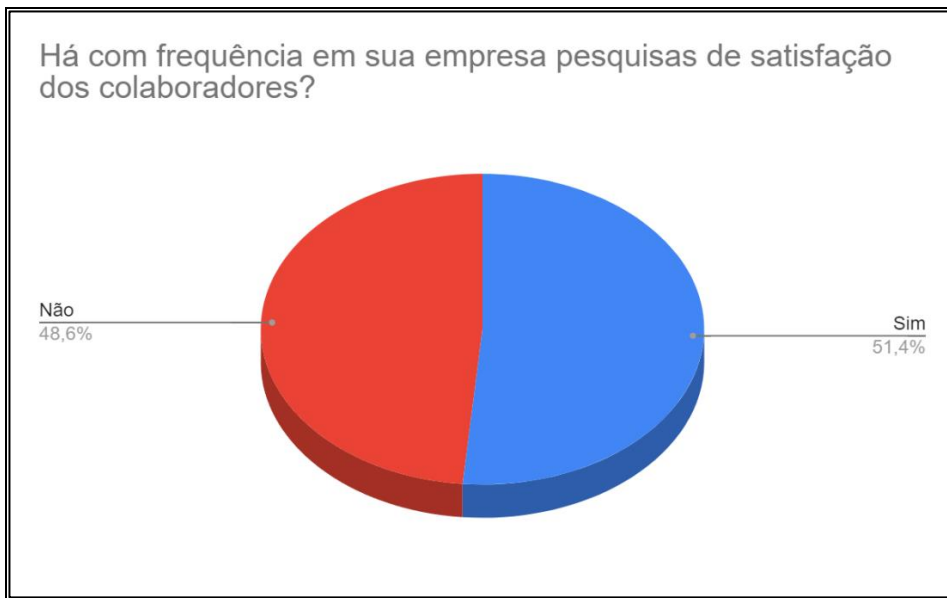
Em conforme representação na figura 3.9, a porcentagem de funcionários que possuem uma boa relação com os seus colegas de trabalho pertence a 97,1%. Já a

porcentagem de funcionários que não possuem um bom vínculo com os seus colegas de trabalho é de 2,9%.



**Figura 3.10- Indicação da empresa para familiares e amigos**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

Podemos observar na figura 3.10 a grande porcentagem com 94,3% representando satisfação em indicar sua empresa para familiares e amigos, enquanto a menor porcentagem de 5,7% não indicaria.



**Figura 3.11- Pesquisas de satisfação dos colaboradores**

**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

Conforme mostrado na figura 3.11, a porcentagem de 51,4% representa que tem pesquisas de satisfação dos colaboradores em sua empresa, enquanto 46,8% representa que não tem esse tipo de pesquisa em sua empresa.



**Figura 3.12- Valorização de sugestões dos colaboradores**

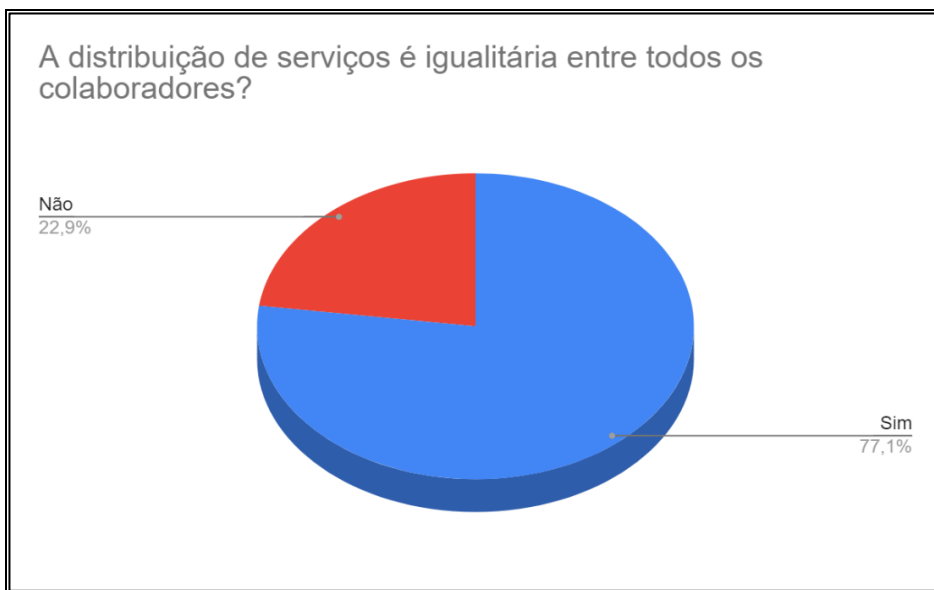
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

Mostra-se na figura 3.12 o percentual de 77,1% dizendo que tem superiores que valorizam suas sugestões, e 22,9% que não tem a valorização de sugestões de colaboradores.



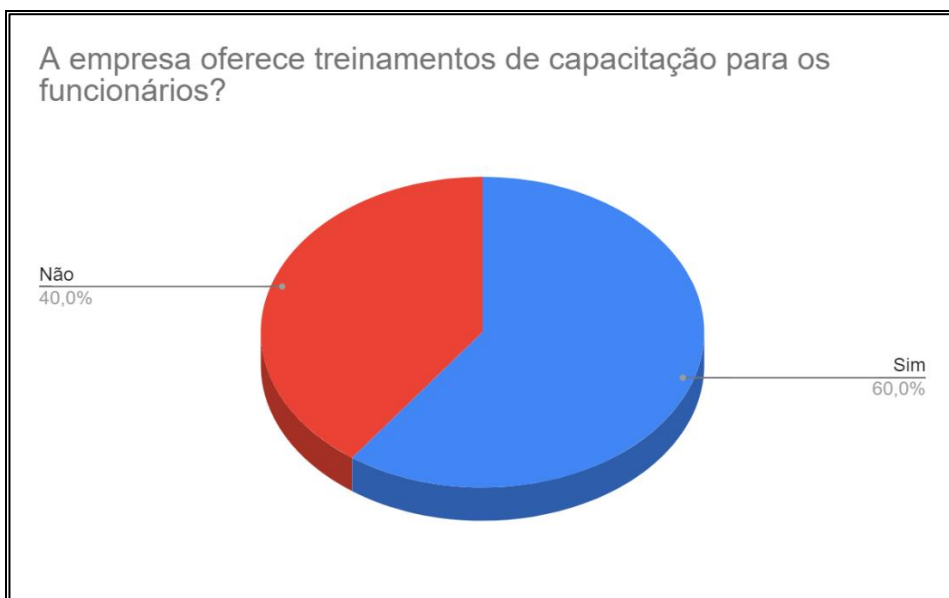
**Figura 3.13- Valorização e segurança do colaborador no trabalho**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

A figura 3.13 tem como objetivo mostrar a porcentagem dos colaboradores que se sentem valorizados e seguros em seu ambiente de trabalho. Sendo assim, é possível observar que 80% responderam que sim e 20% responderam que não.



**Figura 3.14- Igualdade na distribuição de serviços**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

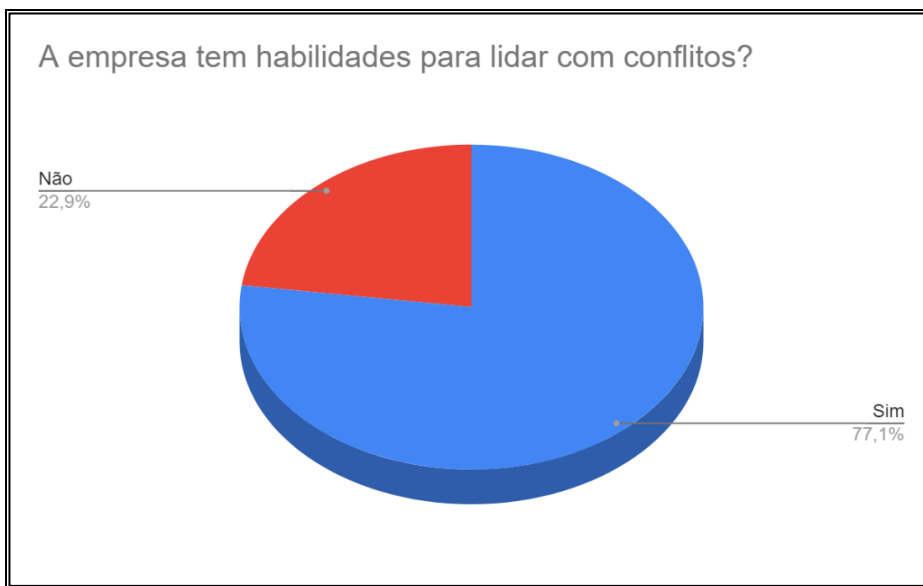
De acordo com a figura 3.14, nota-se que 77,1% diz que as empresas fazem a distribuição de serviços igualitária entre todos os colaboradores, e 22,9%, diz que as empresas não fazem a distribuição igualitária entre todos os colaboradores.



**Figura 3.15- Treinamento de capacitação**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

Na figura 3.15, podemos observar que 60% dos colaboradores dizem que sua empresa oferece treinamentos de capacitação para os funcionários e 40% não oferecem.





**Figura 3.16- Habilidades com conflitos**  
**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023).

Na Figura 3.16 nota-se que 22,9% das empresas não tem habilidades para lidar ou gerenciar conflitos, mas que 77.1% das empresas tem habilidades para lidar com conflitos.

#### **4. CONCLUSÃO**

A pesquisa tem como objetivo identificar como a Psicologia Positiva extrai o melhor de cada pessoa, motiva e identifica os traços e características positivas de cada ser humano, buscando sempre reparar o que está ruim para a construção do que promove bem-estar, valorizando e enaltecendo as qualidades e a melhor parte, o lado positivo do ser humano.

Analizamos como o ambiente de trabalho possibilita um melhor desempenho nas tarefas de seus colaboradores e mostra como um ambiente ruim pode afetar tanto a saúde mental como a física, prejudicando o bem-estar e conseqüentemente a produtividade da empresa. Por isso é tão importante uma boa liderança que incentive seus liderados a se sentirem melhores consigo mesmo, e assim conseguirem melhores resultados.

Conforme um dos gráficos, foi identificado que a maioria das empresas não possuem acompanhamento psicológico, porém a Psicologia Positiva vai muito além, ela contribui para que as equipes sejam mais disciplinadas, eficientes e motivadas, resultando um melhor atendimento de suas demandas profissionais, foca na valorização do ser humano, seu reconhecimento, feedbacks frequentes, destacando os pontos fortes de cada pessoa. E tudo isso pode ser alcançado no decorrer das atividades diárias. Os demais gráficos representam resultados positivos no ambiente de trabalho, e isso é muito bom para a empresa e para o ser humano.

Isso nos permite concluir que é indispensável a aplicação dessa ciência, pois proporciona maior satisfação e felicidade ao indivíduo, sendo que a principal missão da psicologia positiva é garantir o tratamento dos traumas, prezando e atentando mais para as qualidades dos seres humanos do que para seus defeitos, para que nos mesmos seja despertado a energia e motivação naquilo que fazem, até a conquista dos objetivos. Algumas práticas para estimulá-los seriam programas de incentivo, desde elogios até vale presente. E lembrando que não se trata de ignorar o que não funciona, mas sim destacar e valorizar o que está funcionando bem.

## REFERÊNCIAS

ASPECTUM. **Você sabe a real importância das relações interpessoais?** 03 jun. 2022. Disponível em: <<https://aspectum.com.br/blog/relacoes-interpessoais>> Acesso em: 16 mar. 2023.

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BRITO, F., & MAGALHÃES, M. (2019). **Estilos de liderança preferidos por trabalhadores em diferentes ambientes ocupacionais**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 18(3), 441-448. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.3.13731>> Acesso em 05 de mar. 2023.

CAETANO (2007). **A avaliação de desempenho nas organizações**. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-avaliacao-de-desempenho-nas-organizaes/>> Acesso em 15 mar. 2023.

CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O.C. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1995.

CARVALHO, Antônio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 1995, v. 2.

CERQUEIRA, W. **Endomarketing: educação e cultura para a qualidade**. Rio de Janeiro, RJ, Quallitymark, ed. 1, 1994, 54p. Disponível em: <<http://www.ccsa.ufpb.br/biblio/contents/tcc/tcc-2011/endomarketing-como-ferramenta-para-melhora-do-clima-organizacional-em-biblioteca-juridica.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2023.

CHACON, D. C. F. **A relação entre o direito do trabalhador ao bem-estar e o seu meio ambiente do trabalho**. 16 set. 2008. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4584/A-relacao-entre-o-direito-do-trabalhador-ao-bem-estar-e-o-seu-meio-ambiente-do-trabalho>> Acesso em: 17 mar. 2023.

CHANDLER, Steve e Richardson, SCOTT: **100 maneiras de motivar as pessoas**. Rio de Janeiro, Sextante. 2008.

CHIAVENATO (2004). **A avaliação de desempenho nas organizações**. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-avaliacao-de-desempenho-nas-organizaes/>> Acesso em 15 mar. 2023.

CHIAVENATO (2014, p. 210). **A avaliação de desempenho nas organizações**. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-avaliacao-de-desempenho-nas-organizaes/>> Acesso em 15 mar. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração Geral**. 3ª edição. São Paulo: Makron Books, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 9. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DANTAS, P. L. **Conceito de Psicologia**. 2023. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/psicologia/conceito-psicologia.htm>> Acesso em: 16 mar. 2023.

DIÁRIO OFICIAL. **Tudo Que Você Precisa Saber Sobre Legislação Empresarial**. Acesso em: 14 jul. 2022. Disponível em: <<https://e-diariooficial.com/tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-legislacao-empresarial/>> Acesso em: 17 mar. 2023.

DIAS, G. **O que é Endomarketing, principais ações, exemplos e 8 estratégias**. 01 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/endomarketing#:~:text=Exemplos%20de%20endomarketing,Partindo%20do%20princ%C3%ADpio&text=incentivos%20ao%20di%C3%A1logo%20e%20%C3%A0,nos%20processos%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20interna.>> Acesso em: 20 mar. 2023.

EDELMAN, P., & VAN KNIPPENBERG, D. (2017). **Training leader emotion regulation and leadership effectiveness**. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 747-757. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10869-016-9471-8>> Acesso em 15 mar. 2023.

FIGUEIREDO. **Motivação e produtividade no trabalho: um estudo de caso na empresa tabacaria e presentes**. 2006. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/721/2/20000594.pdf>> Acesso em: 21 mar. 2023.

FONTENELE, M., & RODRIGUES, T. (2017). **Estilos de liderança e o desempenho profissional nos ambientes de trabalho**. *Revista UNINGÁ*, 30(2), 74-81.

FREITAS, Natália Gomes; RODRIGUES, Manoel Gonçalves. **Uma reflexão sobre Liderança e motivação sob enfoque organizacional**, p. 1-12, 2008.

GOV.BR. Artigo 23º: **Direito ao trabalho livre, justo e remunerado**. 06 dez. 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-e-remunerado>> Acesso em: 17 mar. 2023.

GRACIETTI L. **12 tipos de avaliação de desempenho e suas principais características**. Disponível em: <<https://www.feedz.com.br/blog/tipos-de-avaliacao-de-desempenho/>> Acesso em 15 mar. 2023.

GUIMARÃES, Gilberto. **Liderança positiva: Para atingir resultados excepcionais**. São Paulo: Évora, 2012.

JUSBRASIL. **Como o meio ambiente de trabalho saudável pode ajudar a sua empresa?** 2019. Disponível em:

<<https://costaecamposadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/671534098/como-o-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel-pode-ajudar-a-sua-empresa>> Acesso em: 21 mar. 2023.

KOTLER, Philip: **Marketing de A a Z: 80 conceitos que todo profissional precisa saber**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

LIMA, H. **Tudo sobre Comunicação Interna, Endomarketing, Gestão de Pessoas e TV Corporativa! Tipos de Climas Organizacionais**. 2023. Disponível em: <<https://endomarketing.tv/clima-organizacional/#tipos>> Acesso em: 20 mar. 2023.

LUZ, S. R. **Gestão do Clima Organizacional**. Niterói. Editora: QualityMark ed. 1ª vol: ISBN: 9788573037371, p.29 E 30 Ano: 2003. Disponível em: <<http://paginapessoal.utfpr.edu.br/leonardotonon/especializacao/arquivos-gerais/Aula%203%20-%20Dissertacao%20Ricardo%20Luz.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2023.

MACNEIL, C. **Porque o envolvimento dos funcionários é o segredo para o sucesso da sua equipe**. 08 abr. 2022. Disponível em: <<https://asana.com/pt/resources/employee-engagement>> Acesso em: 16 mar. 2023.

MARTINS, C. **Bem-estar no trabalho: entenda a importância de um ambiente voltado a pessoas**. 03 nov. 2021. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/bem-estar-no-trabalho/>> Acesso em: 17 mar. 2023.

NIGRO. **Refletindo sobre produtividade**. 2005. Disponível em: <[https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_12/copiar.php?arquivo=Nigro\\_ISC\\_Refletindo%20sobre%20a%20produtividade.pdf](https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_12/copiar.php?arquivo=Nigro_ISC_Refletindo%20sobre%20a%20produtividade.pdf)> Acesso em: 21 mar. 2023.

OLIVEIRA, R. S; PASSOS, E. S. **O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores**. Cairu em Revista, 2013, págs. 36-37. Disponível em: <[https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2013\\_1/03\\_PAPEL\\_GEST\\_MOT\\_COL\\_33\\_41.pdf](https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2013_1/03_PAPEL_GEST_MOT_COL_33_41.pdf)> Acesso em 23 de fev. 2023.

PAZ, M. G. T. (2004). **Poder e saúde organizacional**. Em A. Tamayo (Org.), Cultura e saúde nas organizações (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.

PONTOTEL. **Clima organizacional: tudo sobre e como melhorar na sua empresa**. 17 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/clima-organizacional/>> Acesso em: 20 mar. 2023.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Legislação trabalhista: entenda tudo**. 2023. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/#:~:text=A%20CLT%20foi%20criada%20pelo,direitos%20trabalhistas%20na%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20brasileira.>> Acesso em: 17 mar. 2023.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Evolução histórica da psicologia organizacional**. 2023. Disponível em: <<https://blog.portaleducacao.com.br/evolucao-historica-da-psicologia-organizacional/>> Acesso em: 16 mar. 2023.

SANTOS, C. S. F. **Qualidade de vida no trabalho: o papel da psicologia organizacional.** 07 mai. 2019. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional>> Acesso em: 16 mar. 2023.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 24, n. 2, pp. 201-209, 2008.

SITE UFABC JR. **Endomarketing: conheça esse conceito ou saiba mais.** 26 mar. 2021. Disponível em: <<https://ufabcjr.com.br/endomarketing-conheca-esse-conceito-ou-saiba-mais/>> Acesso em: 20 mar. 2023.

SÓLIDES. **Direitos trabalhistas: Entenda os principais e mais 5 que todos deveriam conhecer.** 26 dez. 2022. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/direitos-trabalhistas/>> Acesso em: 17 mar. 2023.

SÓLIDES. **O trabalho mudou ao longo do tempo? entenda as diferenças do ontem e hoje.** 06 jan. 2023. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/ontem-e-hoje-geracoes/>> Acesso em: 16 mar. 2023.

SOUSA. **A influência da motivação na produtividade de uma organização do ramo de recrutamento e seleção de pessoas.** 2017. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/299843502.pdf>> Acesso em: 21 mar. 2023.

STRENITZEROVÁ, M., & ACHIMSKÝ, K. (2019). **Employee satisfaction and loyalty as a part of sustainable human resource management in postal sector.** Sustainability, 11(17), 1-30. Disponível em: <<https://doi.org/10.3390/su11174591>> Acesso em 12 mar. 2023.

TECH. C. **O que é Endomarketing? Saiba como usar e 13 ações para motivar seus colaboradores.** 07 nov. 2020. Disponível em: <<https://resultadosdigitais.com.br/marketing/endomarketing/>> Acesso em: 20 mar. 2023.

TRINTIN. J.J. **Psicologia Positiva: A aliada das empresas para um ambiente de trabalho mais feliz.** 2022. Disponível em: <<https://instituto.esp.br/psicologia-positiva-a-aliada-das-empresas-para-um-ambiente-de-trabalho-mais-feliz/#:~:text=%E2%80%9CA%20Psicologia%20Positiva%20%C3%A9%20considerada,satisfa%C3%A7%C3%A3o%20e%20significado%E2%80%9D%2C%20afirmou.>>> Acesso em: 20 mar. 2023.

UNISALES. **Você sabe de onde surgiu a psicologia organizacional?** 14 jul. 2020. Disponível em: <<https://unisaes.br/blog/pos-graduacao-blog/voce-sabe-de-onde-surgiu-a-psicologia-organizacional/>> Acesso em: 16 mar. 2023.

VIVAINTRA, (2018), p. 2 **ADMINISTRAÇÃO, MOTIVAÇÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS A DISTÂNCIA EM MEIO A PANDEMIA.** Disponível em:

<<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/desempenho-dos-funcionarios>> Acesso em 15 de mar. 2023.

VOLPATO, A.C. **Psicoterapias: abordagens atuais**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.

ZANELLI, J. C. **Formação e atuação do psicólogo organizacional**: uma revisão da literatura. 1995. Disponível em:  
<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X1995000100009#:~:text=Trabalhos%20sobre%20a%20forma%C3%A7%C3%A3o%20e,apresentam%20se%20em%20menor%20quantidade](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000100009#:~:text=Trabalhos%20sobre%20a%20forma%C3%A7%C3%A3o%20e,apresentam%20se%20em%20menor%20quantidade)> Acesso em: 16 mar. 2023.

## **APÊNDICE**

### **APÊNDICE A**

**Formulário de pesquisa com o objetivo de avaliar a influência da Psicologia Positiva na saúde mental e desempenho dos trabalhadores.**

1 - Qual o seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não informar

2 - Qual o seu grau de escolaridade?

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo

3 - Há quanto tempo você está na empresa?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 4 a 7 anos
- 8 anos ou mais

4 - Você se sente bem em seu ambiente de trabalho?

- Sim
- Não

5 - A empresa fornece plano de saúde?

- Sim
- Não

6 - Existe acompanhamento psicológico na empresa?



- Sim
- Não

7 - A empresa oferece equipamentos adequados para o bem-estar dos colaboradores?

- Sim
- Não

8 - Você considera boa a sua relação com seu superior?

- Sim
- Não

9 - Você considera boa a sua relação com seus colegas de trabalho?

- Sim
- Não

10 - Você indicaria a empresa para seus familiares e amigos?

- Sim
- Não

11 - Há com frequência em sua empresa pesquisas de satisfação dos colaboradores?

- Sim
- Não

12 - Seus superiores valorizam suas sugestões?

- Sim
- Não

13 - Você se sente valorizado e seguro no seu ambiente de trabalho?

- Sim
- Não

14 - A distribuição de serviços é igualitária entre todos os colaboradores?

- Sim
- Não

15 - A empresa oferece treinamentos de capacitação para os funcionários?

- Sim
- Não

16 - A empresa tem habilidades para lidar com conflitos?

- Sim
- Não

