



**SÃO PAULO**  
GOVERNO DO ESTADO

---

**222 - Etec de Cotia**

**Etec COTIA**  
**CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ELLISA LIMEIRA GAMA**  
**GABRIELA ABADE DE MELO SANTOS**  
**JULIANA LOPES VALENTIM**  
**LAURYN PEREIRA BISPO**  
**THAYNARA FERREIRA DE LIMA**  
**VITÓRIA FERREIRA SOARES**

**A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO SOCIOEMOCIONAL DOS  
COLABORADORES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES DE PEQUENO  
E MÉDIO PORTE NA REGIÃO DE COTIA**

**COTIA – SP**  
**DEZEMBRO / 2024**

**ELLISA LIMEIRA GAMA  
GABRIELA ABADE DE MELO SANTOS  
JULIANA LOPES VALENTIM  
LAURYN PEREIRA BISPO  
THAYNARA FERREIRA DE LIMA  
VITÓRIA FERREIRA SOARES**

**A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO SOCIOEMOCIONAL DOS  
COLABORADORES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES DE PEQUENO  
E MÉDIO PORTE NA REGIÃO DE COTIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Cotia, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de Técnico de Nível Médio em 2024 sob a orientação da Professora Gisele Leite Silva Maia.

**COTIA- SP  
DEZEMBRO/2024**

ELLISA LIMEIRA GAMA  
GABRIELA ABADE DE MELO SANTOS  
JULIANA LOPES VALENTIM  
LAURYN PEREIRA BISPO  
THAYNARA FERREIRA DE LIMA  
VITÓRIA FERREIRA SOARES

**A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO SOCIOEMOCIONAL DOS  
COLABORADORES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES DE PEQUENO  
E MÉDIO PORTE NA REGIÃO DE COTIA**

Aprovada em : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Conceito: \_\_\_\_\_

Banca de Validação:

\_\_\_\_\_ - Presidente da Banca

Professor.....

Etec Cotia

Orientador

\_\_\_\_\_  
Professor .....

Etec Cotia

\_\_\_\_\_  
Professor .....

Etec Cotia

COTIA – SP

2024

## AGRADECIMENTOS

*Em primeiro lugar, agradecemos a Deus por nos permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.*

*As nossas famílias que estiveram ao nosso lado a todo momento.*

*As integrantes do grupo que se esforçaram em conjunto a fim da realização do trabalho, dedicando tempo e esforço.*

*A orientadora Gisele que nos acompanhou pontualmente, prestando o auxílio necessário para a elaboração do projeto de pesquisa.*

*Aos professores da Etec de Cotia que através dos seus ensinamentos ao longo de três anos nos incentivaram a continuar lutando.*

*Em suma, agradecemos a todos que de forma direta ou indiretamente contribuíram na construção deste trabalho.*

## EPÍGRAFE

*“Desenvolva as pessoas e elas desenvolverão a organização.”*

*(Idalberto Chiavenato)*

## RESUMO

O presente trabalho visa analisar a importância do cuidado socioemocional do colaborador potencializado através do papel realizado pelo psicólogo organizacional, dentro das instituições laborais de pequeno e médio porte localizadas na região de Cotia que engloba (Vargem Grande Paulista, São Roque, Itapevi, Osasco e Barueri). Mostrando como a atenção emocional pode impactar diretamente na produtividade dos contratados, bem como, esta questão influencia no rendimento da empresa.

Durante o estudo foram elaboradas pesquisas tais quais: Bibliográfica para fundamentar a proposição, exploratória tendo como foco principal proporcionar uma maior familiaridade com o problema de pesquisa e quantitativa-descritiva com o intuito de coletar dados referente ao cuidado socioemocional e seu impacto na produtividade dos funcionários dentro das empresas.

Os participantes do estudo concordaram que a contratação de psicólogos institucionais traria um avanço significativo para um ambiente de trabalho positivo. Sendo assim a hipótese foi validada, uma vez que os profissionais de saúde mental contribuiriam para o bem-estar e, conseqüentemente, esse suporte impactaria no ambiente, nas interações interpessoais e na produtividade da empresa.

**Palavras-chave:** Socioemocional. Psicólogo Organizacional. Trabalho. Clima organizacional.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze the importance of the socio-emotional care of the empowered employee through the role played by the organizational psychologist, within the small and medium-sized labor institutions located in the Cotia region that encompasses (Vargem Grande Paulista, São Roque, Itapevi, Osasco and Barueri). Showing how emotional attention can directly impact the productivity of contractors, as well as this issue influences the company's performance.

During the study, research was prepared such as: Bibliographic to support the proposition, exploratory with the main focus to provide greater familiarity with the research problem and quantitative-descriptive in order to collect data regarding socio-emotional care and its impact on employee productivity within companies.

The participants agreed that the hiring of institutional psychologists would bring a significant advance to a positive work environment, since mental health professionals would contribute to well-being and, consequently, this support would impact the environment and interpersonal interactions. Furthermore, through all the data collected and analyzed, our hypothesis was confirmed.

**Keywords:** Socioemotional. Organizational Psychologist. Work. Organizational Climate.

## LISTA DE QUADROS, FIGURAS E SIGLAS

Quadro 1- Relação entre Teoria Clássica e Humana.	18
Figura 1- Pirâmide de Maslow	24
Quadro 2- Distribuição das atividades que psicólogos realizam nas empresas	26
Quadro 3 - Porcentagem dos psicólogos referentes aos obstáculos que enfrentam para serem agentes de transformação na empresa	27
(R&S) Recrutamento e seleção	13
(T&D) Treinamento e desenvolvimento	13
(QVT) Qualidade de vida do trabalhador	15
(RH) Recursos Humanos	19
(CLT) Consolidação das leis do trabalho	19
(GRH) Gerente de recursos humanos	20
Gráfico 1 – Pergunta 1	22
Gráfico 2 – Pergunta 2	23
Gráfico 3 – Pergunta 3	23
Gráfico 4 – Pergunta 4	24
Gráfico 5 – Pergunta 5	25
Gráfico 6 – Pergunta 6	26
Gráfico 7 – Pergunta 7	26
Gráfico 8 – Pergunta 8	27
Gráfico 9 – Pergunta 9	28
Gráfico 10 – Pergunta 10	29
Gráfico 11 – Pergunta 11	30
Gráfico 12 – Pergunta 12	30
Gráfico 13 – Pergunta 13	31
Gráfico 14 – Pergunta 14	32
Gráfico 15 – Pergunta 15	32
(SWOT) Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats	34

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. ANÁLISE DA HISTÓRIA, FASES E FUNDAMENTOS DO RH	11
2.1 Fases do RH (Recursos humanos)	12
2.1.1 Contábil	12
2.1.2 Legal	12
2.1.3 Tecnista	12
2.1.4 Administrativa	13
2.1.5 Estratégica	13
3. CONCEITOS E FUNDAMENTOS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	14
3.1 Tríade: organização, pessoas e sociedade	14
3.2 Saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho	15
3.2.1 Melhorar a produtividade	16
3.2.2 Reduzir o turnover	16
3.2.3 Aumentar a motivação	16
3.2.3.1 A hierarquia das necessidades segundo Maslow	17
4. A POSSIBILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DE PSICÓLOGOS NAS INSTITUIÇÕES LABORAIS E VANTAGEN	18
4.1 Estudo de caso: “atuação dos psicólogos que trabalham em empresas que desenvolvem programas de qualidade”	18
5. METODOLOGIA	21
6. ANÁLISE DE RESULTADOS	21
7. DISCUSSÃO DE RESULTADOS	32
8. ANÁLISE SWOT	33
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37
GLOSSÁRIO	43

## 1. INTRODUÇÃO

A pesquisa será embasada na importância do cuidado socioemocional dos colaboradores dentro das organizações na região de Cotia.

No decurso dos anos de estudos da área administrativa, o grupo observou uma carência de pesquisas acadêmicas a respeito da falta de cuidado socioemocional dos colaboradores dentro do ambiente produtivo, que viabilizou a elaboração de um projeto de pesquisa relacionado a esta problemática, sendo assim, os integrantes ressaltam a importância de um olhar mais crítico acerca do bem-estar do trabalhador.

Os responsáveis pelo setor administrativo devem utilizar os recursos disponíveis para estimular o desenvolvimento de seus funcionários, com o objetivo de atingir as metas da empresa. É de extrema importância que a área de recursos humanos dentro das instituições, tenham como prioridade a melhoria do cuidado socioemocional dos colaboradores, que é imprescindível para um bom gerenciamento.

Para GARCIA (2023, *apud* BANDINI, 2023) médica e professora da Unicamp, que fez parte da coordenação técnica responsável pela inclusão de 165 patologias na lista do Ministério da Saúde de doenças relacionadas ao trabalho, afirma em uma manchete publicada na CNN, que existe uma tríade: “O trabalho se tornou mais intenso, mais extenso e mais tenso”. A abordagem do assunto no ambiente de trabalho se faz necessária para uma boa relação entre “empresa/trabalhador” e “trabalhador/sociedade”, além disso, contribui para que ocorra a eliminação da cegueira da sociedade trabalhista entorno do tema.

Observando o aumento do desgaste emocional dos trabalhadores nas empresas, essa pesquisa pretende responder a seguinte questão: O cuidado socioemocional impacta na produtividade das instituições laborais?

Ao longo deste trabalho, presumivelmente, será identificado que o cuidado socioemocional impacta na produtividade das instituições. Supõe-se que a falta desse cuidado se deve a banalização da necessidade de profissionais da área psíquica dentro das empresas.

O objetivo geral deste trabalho é evidenciar a importância de um clima organizacional positivo, onde o ambiente contribua para o bem-estar psicológico dos

funcionários, criando uma esfera propícia para o desenvolvimento pessoal e profissional.

De forma a atingir o objetivo geral, serão realizados os seguintes objetivos específicos:

- Análise da história, fases e fundamentos do RH (Recursos Humanos);
- Os conceitos e fundamentos da Psicologia Organizacional;
- A possibilidade de implementação de psicólogos nas instituições laborais;
- Comprovação dos benefícios da psicologia organizacional.

Este trabalho será desenvolvido por meio de pesquisa exploratória em conjunto à bibliográfica e análise preliminar acerca do tema, em seguida será utilizada a pesquisa quantitativa-descritiva com o estudo de campo.

Segundo PIZZANI et al. (2012), a pesquisa bibliográfica é a revisão da literatura sobre as principais teorias que dirigem o trabalho científico, chamada de levantamento bibliográfico, a qual pode ser realizada em livros, periódicos, artigos de jornais, sites da Internet, entre outras fontes.

De acordo com TUMELERO (2020), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema de pesquisa, visando construir hipóteses. Essa metodologia envolve o levantamento bibliográfico e entrevistas que estimulam a compreensão.

Conforme D'ANGELO (2023), a pesquisa quantitativa-descritiva quantifica os dados para responder um questionamento. Essas pesquisas buscam a identificação e descrição de características de grupos de pessoas ou de fenômenos.

Para THIBES (2022), a utilização da pesquisa de campo é uma metodologia de investigação que possibilita a coleta de dados, análise e interpretação dos resultados. Existem quatro principais pilares para a realização de uma pesquisa de campo: definição do tema, exploração da fundamentação teórica, avaliação da abordagem e análise dos dados.

## 2. ANÁLISE DA HISTÓRIA, FASES E FUNDAMENTOS DO RH

Para LIMA et al. (2019), conforme a sociedade se desenvolve, as relações de trabalho também passam por mudanças significativas. Com a Revolução Industrial, no final do século XIX, a produção deixou de ser manual e a organização econômica social começou a girar em torno das indústrias. Esse período foi um marco no cenário trabalhista, a população precisou se adequar a uma rápida estimulação econômica, a necessidade de lucro por parte dos donos das indústrias fazia com que os colaboradores fossem vistos como uma mera parte do sistema de produção. Nas fábricas, os trabalhadores eram obrigados a seguir o ritmo da máquina, cumprindo extensas horas de trabalho. Os operários eram tratados com violência pelos chefes ou capatazes, sendo muitas vezes punidos com castigos físicos, colaborando para a deterioração da saúde física e mental da sociedade trabalhista.

A Administração de Recursos Humanos passou a ser estudada com a criação das teorias administrativas, tendo como principais representantes Jules Henri Fayol e Frederick Taylor, que no final do século XIX sistematizaram a produção, analisando e selecionando candidatos que satisfaziam os requisitos do trabalho a ser desempenhado. Esses pensadores contribuíram significativamente para o desenvolvimento das bases teóricas da administração moderna, como a implementação do departamento responsável pela gestão de pessoas dentro das instituições, que ao decorrer de suas fases passou por diversas mudanças, desde as preocupações puramente financeiras às estratégias de longo prazo (RIBEIRO, 2011).

Quadro 1: Relação entre Teorias Clássica e Humanas.

<b>Teoria Clássica</b>	<b>Teoria das Relações Humanas</b>
Trata a organização como uma Máquina	Trata a organização como um grupo de Pessoas
Enfatiza as tarefas ou a tecnologia	Enfatiza as pessoas
Inspirada em sistemas de engenharia	Inspirada em sistemas de psicologia
Autoridade Centralizada	Delegação plena de autoridade
Linhas claras de autoridade	Autonomia do empregado

Especialização e competência	Técnica Confiança e abertura
Acentuada divisão do trabalho	Ênfase nas relações humanas entre as Pessoas
Confiança nas regras e nos regulamentos	Confiança nas pessoas
Clara separação entre linha e staff	Dinâmica grupal e interpessoal

Fonte: Oliveira A. Cezar, apud Chiavenato, 1996.

## **2.1 Fases do RH (Recursos Humanos)**

Segundo TOSE (1997, p. 10-13) e CHIAVENATO (2020) as fases da evolução do profissional de RH apresentavam as seguintes características ao longo da história:

### **2.1.1 Contábil**

A fase contábil aconteceu antes de 1930 e foi a precursora na Gestão de Recursos Humanos, caracterizada pela atenção que dava às despesas da organização. Os empregados eram categorizados pela concepção contábil.

### **2.1.2 Legal**

A fase legal ocorreu entre 1930 e 1950, sendo marcada pela presença de uma nova função, o chefe de pessoal. Com a criação das leis trabalhistas da era getulista, sua preocupação era voltada para a supervisão e conservação das regras estabelecidas. A autoridade que era centralizada nos feitores, passou para o domínio do chefe de pessoal, que se baseava nas regras e normas jurídicas impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **2.1.3 Técnico**

A fase técnico aconteceu entre 1950 e 1965, instituiu no Brasil o modelo americano de administração de pessoas, impulsionando os recursos humanos. Neste momento, a área de RH passou a oferecer serviços de planejamento de pessoal.

#### **2.1.4 Administrativa**

A fase administrativa foi marcada por um movimento histórico nas relações entre capital e trabalho. O movimento sindical ocorreu de 1965 a 1985. Nesse período, surge uma alteração na nomenclatura e nas atribuições do antigo gerente de relações industriais, que foi renomeado como Gerente de Recursos Humanos (GRH). O objetivo principal dessa reforma foi substituir a ênfase dada aos processos burocráticos e operacionais e voltá-las a questões humanas, priorizando as pessoas e suas relações.

#### **2.1.5 Estratégica**

A fase estratégica que acontece em 1985 e prevalece até os dias atuais. é definida de forma operacional. Nesse período foram observadas as primeiras preocupações de longo prazo. O encargo estratégico do departamento de recursos humanos transcende as tarefas operacionais, desempenhando uma função fundamental na definição da estratégia de negócios da empresa.

Com essas mudanças, a necessidade de alinhar as práticas do RH aos objetivos organizacionais se tornou mais complexa, assim como evidência ULRICH (1998, p. 43) “As práticas de RH ajudam a realizar objetivos empresariais”. Ou seja, esse departamento foi se direcionando à melhoria do ambiente organizacional.

O atual sistema de Recursos Humanos é formado organicamente por subsistemas, que são compostos por: recrutamento e seleção (R&S); treinamento e desenvolvimento (T&D); remuneração ou cargos e salários; higiene e segurança do trabalho; departamento pessoal; relações trabalhistas; e serviços gerais. Essa composição pode variar de acordo com o desenho de cada organização (MARRAS, 2000). E são nestes subsistemas que encontramos a relevância do psicólogo, que contribui com a alta administração, desenvolvendo planos de sucessão, promovendo a diversidade e a inclusão (MARRAS, 2000; GALLI et al, 2021).

Essa área impacta diretamente na maneira como os colaboradores são gerenciados e contribuem para os objetivos organizacionais, desempenhando um papel fundamental na garantia de que os recursos humanos estejam alinhados com os objetivos e metas da empresa. O departamento busca posicionar a empresa como um lugar atrativo para se trabalhar, destacando seus valores, benefícios e oportunidades de crescimento, desempenhando um papel essencial no aumento da produtividade e lucratividade das empresas (CHIAVENATO, 2020).

### **3. CONCEITOS E FUNDAMENTOS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho foi influenciada pelas teorias da Administração Científica. O intuito desta área é compreender e lidar com as questões do comportamento humano no trabalho, as relações humanas com a organização, os impactos psicossociais e especialmente a qualidade de vida e a saúde mental, seja ela individual ou coletiva (ZANELLI & BASTOS,2004).

#### **3.1 Tríade: organização, pessoa e sociedade**

Segundo SCHEIN (1982, p.5), a Psicologia Organizacional como campo de estudo, está diretamente ligada ao entendimento de que as organizações são sistemas sociais complexos e de que a maioria das questões que se possam levantar em relação aos fatores do comportamento humano individual, devem ser abordadas de acordo com a perspectiva do sistema social como um todo.

LEWIN (2021), era defensor da importância de entender o indivíduo no contexto de seu ambiente social e organizacional, nesse sentido, a tríade composta por organizações, pessoas e sociedade é essencial para a análise e compreensão dos fenômenos psicológicos que ocorrem no ambiente.

- Organizações: de acordo com DAFT (2014, p.170), são lugares onde as pessoas trabalham e interagem. Elas têm uma estrutura hierárquica, normas, valores e objetivos que impactam o comportamento dos membros;
- Pessoas: segundo MINTZBERG et al. (2000, p.214), devido ao fato de que as pessoas desempenham as funções, tomam decisões e convivem no ambiente de trabalho, elas são o núcleo das organizações, já que uma instituição sem pessoas não atinge suas metas e objetivos;
- Sociedade: BRONFENBRENNER (1979), explica que as organizações e seus funcionários são influenciados pela sociedade em que vivem. As relações interpessoais dentro das organizações e do ambiente de trabalho são impactadas pelas mudanças sociais, políticas e econômicas.

Para SANTOS e CALDEIRA (2014), a Psicologia Organizacional compreende a relação do homem com o trabalho e o meio social. Ao estudar essa tríade, é possível obter uma melhor compreensão dos elementos que impactam o comportamento humano no local de trabalho e criar métodos mais eficientes para aumentar o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

### **3.2 Saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho**

Os conhecimentos da psicologia são aplicados na tentativa de compreender a conduta individual e coletiva para implementar recursos que aprimorem a qualidade de vida e desempenho de atividades dentro da empresa. Além de melhorar as práticas de gestão de pessoas, que envolvem processos de captação de pessoal, integração, avaliação e retenção dos colaboradores (ZANELLI e BASTOS, 2004). O estudo dos aspectos psicológicos incentiva a formação de uma equipe mais coesa e a formação de líderes com perfil agregador e capazes de ouvir seus colaboradores.

CHIAVENATO (2021) afirma que alguns problemas organizacionais afetam a produtividade da empresa, os estudos da teoria da motivação buscam solucionar essa questão. FRANÇA (2012) destaca os benefícios do investimento no programa QVT (Qualidade de Vida do Trabalhador), que consiste em técnicas para manter a motivação e o conforto do colaborador, pois entende-se que funcionários bem-vistos são muito mais produtivos e motivados, certificando êxito nas empresas.

A qualidade de vida é uma característica cada vez mais valorizada no mercado de trabalho. Conforme CAMPOS (2017), ao longo dos séculos XIX e XX as empresas notaram que o diferencial entre sucesso e fracasso empresarial estava nas pessoas. Diante dessa perspectiva, o departamento de recursos humanos passou a integrar a psicologia na gestão de pessoas. Segundo o Conselho Regional de Psicologia 9ª região (2015, S.P.), a incorporação de psicólogos em empresas tem aumentado notavelmente nos últimos anos, seja em empresas públicas, privadas ou de outras espécies. O comportamento de uma instituição que beneficia a gestão de pessoas colabora na formação de uma imagem positiva das empresas.

Segundo DIAS (2024), a Psicologia Organizacional pode vincular-se com múltiplos tipos de organizações como empresas, ONGs ou associações, com a intenção de desenvolver estratégias que criem um ambiente positivo e boas relações interpessoais. Esses objetivos podem ser atingidos através dos fundamentos expostos a seguir.

### **3.2.1 Melhorar a produtividade**

O estresse no ambiente de trabalho é um fator determinante na queda da produtividade de uma empresa, prejudicando os funcionários e as instituições. Esse fator afeta diretamente a saúde física e mental dos profissionais, reduzindo de forma significativa a eficiência da produção, as relações entre colegas de trabalho e aumentando as taxas de absenteísmo. Uma série de desafios adicionais pode ser gerada para o ambiente corporativo (DIAS, 2024).

É essencial preservar os interesses da instituição e dos colaboradores, atendendo as suas necessidades, valorizando o trabalho, garantindo a satisfação e o desenvolvimento pessoal (OLIVEIRA, FONTES, 2023).

### **3.2.2 Reduzir o turnover**

É perceptível que os maiores problemas encontrados nas empresas se referem a questões de relacionamentos entre os colaboradores e os gestores, tornando essencial que os desentendimentos sejam percebidos, analisados e reformulados, para que atendam às expectativas e diminuam o turnover - rotatividade de funcionários - (OLIVEIRA & FONTES, 2023).

Aplicar as práticas da psicologia organizacional, tanto no processo seletivo, quanto na promoção de um ambiente de trabalho mais favorável, reduz significativamente o turnover nas empresas. Ao se sentirem realizados com o ambiente, os funcionários tornam-se mais produtivos e estabelecem uma relação de compromisso com as instituições, o que resulta em uma maior retenção de talentos, diminuindo custos associados a demissões e novas contratações (DIAS, 2024).

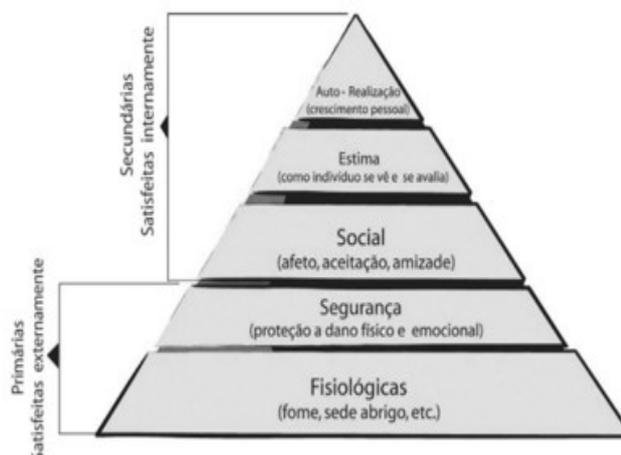
### **3.2.3 Aumentar a motivação**

Para GOMES (2020), a motivação está presente em todos os âmbitos da sociedade como fator de influência para as pessoas. Na psicologia organizacional, quando avaliações de desempenho são empregadas de maneira eficaz direcionam caminhos para o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores.

#### **3.2.3.1 A hierarquia das necessidades - Maslow**

Ilustrada em forma de pirâmide, Abraham Maslow discute em relação a suas definições acerca das “necessidades básicas” do ser humano (GOMES, 2020).

Figura 1- Pirâmide de Maslow.



Fonte: CHIAVENATO (2014, p.328)

Maslow subdivide a pirâmide em duas escalas de necessidades básicas. Na base da pirâmide estão as necessidades fisiológicas e de Segurança; do meio ao topo da pirâmide, estão as necessidades sociais, de Estima e de Auto-Realização. FIORELLI (2011) mostra a perspectiva de que a auto-realização pode atuar sendo o maior estímulo que leva o indivíduo a executar determinado ato, sendo uma perspectiva que profissionais da área do comportamento humano concordam.

O autoconceito profissional definido como "a percepção que o indivíduo tem de si em relação ao trabalho (tarefas) que executa" é um atributo individual que pode resultar na satisfação do colaborador, e conseqüentemente, impactar sua efetividade. Uma variável que tem exercido influência sobre o comportamento humano no trabalho é a realização profissional, que se refere à percepção do indivíduo sobre sua autoconsciência em relação aos seus interesses e ideais atingidos por meio do trabalho, assim como à percepção de seu papel e status na organização em que atua. Dessa forma, a imagem que o indivíduo tem de si mesmo como

profissional pode influenciar suas atitudes e comportamentos no local onde trabalha (SOUZA, PUENTE-PALACIOS, 2011).

#### **4. A POSSIBILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DE PSICÓLOGOS NAS INSTITUIÇÕES LABORAIS E VANTAGENS**

Os conceitos da psicologia organizacional podem ser incorporados em diversos departamentos, como testes comportamentais, pesquisas de clima organizacional, recrutamento de talentos e processos de sucessão de liderança. A aplicação dessas práticas nas empresas melhora a gestão de talentos e promove um ambiente de trabalho mais produtivo (ZANELLI, BASTOS, 2004).

Cuidar da saúde dos trabalhadores e manter um ambiente de trabalho harmonioso é tarefa principal da Gestão de Pessoas, pois influencia diretamente na produtividade individual e coletiva, aumentando a motivação, e conseqüentemente beneficiando o cenário empresarial e todos envolvidos por ele (LUZ, WEBER, 2022).

Os autores GUILLAND, KLOKNER, KNAPIK e CARLOTTO (2022) afirmam que a aplicação de abordagens mais humanistas, no setor de Recursos Humanos, evidencia diversas vantagens, atuando em fatores da saúde física, mental e emocional dos funcionários, aumentando a produtividade, e conseqüentemente impactando os rendimentos da organização.

##### **4.1 Estudo de caso ‘Atuação dos psicólogos que trabalham em empresas que desenvolvem programas de qualidade’**

O estudo de caso feito por GAGNO e VENTURE (1997), revela a atuação dos psicólogos organizacionais e suas dificuldades para serem agentes de transformação nas empresas.

A atuação tradicional do psicólogo voltada exclusivamente para atividades técnicas especializadas não é mais condizente com as necessidades das atuais organizações. Atualmente, as organizações necessitam de um psicólogo que assuma responsabilidades e seja capaz de observar e analisar a realidade organizacional, da multideterminação dos funcionários. Além disso, ele precisa estar sempre atento às perspectivas teóricas que embasam sua prática e o seu papel político dentro da empresa (GAGNO, VENTURE, 1997).

Quadro 2 - Distribuição das atividades que os psicólogos realizam nas empresas

<b>Distribuição das atividades que os psicólogos realizam nas empresas</b>				
<b>Atividades Intensidade</b>	<b>Muito f</b>	<b>Médio %</b>	<b>Pouco f</b>	<b>Nada %</b>
Efetua o recrutamento de pessoal	5	25,00	15	75,00
Seleciona pessoal com testes específicos e/ou entrevistas	7	35,00	13	65,00
Seleciona pessoal com testes psicológicos	5	25,00	15	75,00
Seleciona pessoal com grafologia	5	25,00	15	75,00
Faz acompanhamento pessoal	15	75,00	5	25,00
Diagnostica necessidade de treinamento	16	80,00	4	20,00
Planeja treinamento	19	95,00	1	5,00
Aplica treinamento	15	75,00	5	25,00
Avalia treinamento	19	95,00	5	5,00
Faz avaliação de desempenho	16	80,00	4	20,00
Elabora proj. saúde ocup.	4	20,00	16	80,00
Realiza aconselhamento individual	7	5,00	19	95,00
Contribui na segurança e higiene do trabalho	7	35,00	13	65,00
Realiza remanejamento de pessoal	9	45,00	11	55,00
Faz diagnóstico institucional	9	45,00	11	55,00
Realiza planos de carreira	9	45,00	11	55,00
Desenvolve políticas de RH	14	70,00	6	30,00
Faz entrevista de desligamento	9	45,00	11	55,00
Validar instrumentos de mensuração psicológica	7	35,00	13	65,00
Atualizar planos de cargos e salários	5	25,00	15	75,00
Atua em ergonomia	2	10,00	18	90,00
Atua em consultoria interna	16	80,00	4	20,00
Participar de planejamentos estratégicos	12	60,00	8	40,00
Supervisiona atividades técnicas em psicologia	6	30,00	14	70,00
Elabora e realiza pesquisas	13	65,00	7	35,00
Participa de um time de qualidade	16	80,00	4	20,00
Atua em desenvolvimento organizacional	14	70,00	6	30,00

Fonte: Interação, Curitiba, v.1, p.43-72, jan./dez. 1997

O conflito que os profissionais enfrentam ao escolher entre implementar uma prática que visa acolher e entender os funcionários ou implementar uma prática que visa ajustar o comportamento dos funcionários para atingir os objetivos da organização é um dos fatores que pode diminuir a satisfação. É perceptível a dificuldade que os psicólogos enfrentam em melhorar a qualidade de vida e o bem-estar dos funcionários ao compreender os componentes e como eles interagem no sistema organizacional (RUEDA, et al. 2012).

Quadro 3 - Porcentagem de respostas dos psicólogos referentes aos obstáculos que enfrentam para serem agentes de transformação na empresa.

<b>Porcentagem de respostas dos psicólogos referentes aos obstáculos que enfrentam para serem agentes de transformação na empresa.</b>		
<b>Obstáculos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Resistência a mudanças	13	65
Política da empresa	2	10
Falta de tempo devido às tarefas administrativas	2	10
Não falar a mesma linguagem da alta administração	1	5
Não citam obstáculos	2	10
<b>Total:</b>	20	100

Fonte: Interação, Curitiba, v.1, p.43-72, jan./dez. 1997

De acordo com GAGNO e VENTURE (1997), a resistência à mudança se faz presente em todos os níveis. Uma das razões para esse impasse é que as pessoas não estão cientes do papel que elas desempenham no processo de mudança. É válido destacar alguns dos fatores que dificultam o processo de mudança, entre eles, estão a política da empresa, a falta de tempo do psicólogo (devido a atividades administrativas), a dificuldade do psicólogo em falar a mesma linguagem que a administração e a formação inadequada, cujo foco principal é clínico.

Em paralelo com pesquisas realizadas por LIMA (2010), as empresas que não investem em saúde mental causam danos financeiros e humanos. O investimento em saúde mental beneficia, tanto as empresas, quanto os funcionários, desse modo quando os colaboradores têm os recursos e as ferramentas para se manterem

saudáveis, o nível de comprometimento com o trabalho aumenta e a taxa de turnover diminui.

É evidente a extrema importância da atuação desses profissionais dentro das empresas, dentre as suas contribuições está a de auxiliar o sujeito a ser consciente e ativo em sua própria história, ajudando-o a reconhecer suas habilidades dignificando-o com o seu trabalho (RIBEIRO, 2020).

## **5. METODOLOGIA**

Foi realizado uma pesquisa quantitativa por meio de um formulário anônimo que contava com 14 perguntas dissertativas e objetivas, direcionadas aos trabalhadores de empresas de pequeno e médio porte na região de Cotia. As questões tinham como objetivo coletar dados referente ao cuidado socioemocional fornecido pelas instituições aos seus colaboradores, em um Universo de Pesquisa que conta com cerca de 384.111 mil pessoas, segundo Sebrae.

Após a criação das questões transcritas para o Microsoft Forms, o grupo compartilhou o formulário nas redes sociais (Instagram e WhatsApp) e foi à campo. O questionário ficou aberto para respostas de forma anônima dos dias 23/08/2024 até 06/09/2024. Foram obtidas 203 amostras válidas que contribuíram para a realização da análise do cuidado socioemocional dentro das empresas de pequeno e médio porte da região de Cotia, que será debatido no próximo capítulo.

## **6. ANÁLISE DE RESULTADOS**

Neste capítulo, será feita uma análise das respostas obtidas pelo grupo através da pesquisa quantitativa-descritiva direcionada às empresas de pequeno e médio porte da região de Cotia, que tinha como objetivo avaliar o cuidado socioemocional das empresas com seus funcionários. De acordo com a pesquisa foram obtidas 203 amostras válidas que culminaram para análise a seguir:

Questão 1 - Você trabalha/ trabalhou em uma empresa de pequeno porte (organização com uma estrutura simples), ou em uma de médio porte (organização com uma estrutura organizacional mais formalizada) com menos de 100 funcionários?

Esta questão visa verificar se o respondente trabalha na região delimitada pela pesquisa (Região de Cotia), foram obtidas 287 respostas, sendo:

Gráfico 1



Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 82% dos respondentes trabalham ou já trabalharam na região delimitada, dessa maneira, foram aptos a continuar o preenchimento do formulário;
- 18% dos respondentes não trabalham ou trabalharam na região delimitada, sendo assim, não estão dentro do Universo da Pesquisa para continuarem a responder o questionário.

Questão 2 - Essa empresa está localizada na região de Cotia? (municípios inclusos na região de Cotia: Vargem Grande Paulista, São Roque, Itapevi, Osasco e Barueri).

Esta questão visa verificar onde se localiza a empresa delimitada pela pesquisa (Região de Cotia), foram obtidas 234 respostas, sendo:

Gráfico 2



Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 12% dos respondentes não trabalham ou trabalharam em uma empresa localizada na região delimitada, sendo assim, não estão dentro do Universo da Pesquisa para continuarem a responder o questionário;
- 88% dos respondentes trabalham ou já trabalharam em uma empresa localizada na região delimitada, dessa maneira, foram aptos a continuar o preenchimento do formulário.

### Questão 3 - Qual é a sua faixa etária (idade)?

Esta questão visa verificar a idade dos colaboradores da pesquisa para que se garanta que as respostas sejam verídicas, pois, pessoas abaixo de 16 anos não estão aptas para a validação da pesquisa, foram obtidas 207 respostas, sendo:

Gráfico 3



Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 2% dos respondentes não possuíam idade suficiente para continuar a responder a pesquisa, sendo assim, direcionados para finalização, pois, não estão dentro do Universo da Pesquisa;
- 98% dos respondentes possuíam idade suficiente para dar seguimento, dessa maneira, foram aptos a continuar o preenchimento do formulário.

### Questão 4 - A empresa que você trabalha/ trabalhou organiza alguma atividade para motivar os funcionários?

Esta questão visa verificar se a empresa que os colaboradores atuam/atuaram realiza algum tipo de atividade motivacional para com seus funcionários, foram obtidas 203 respostas, sendo:

Gráfico 4



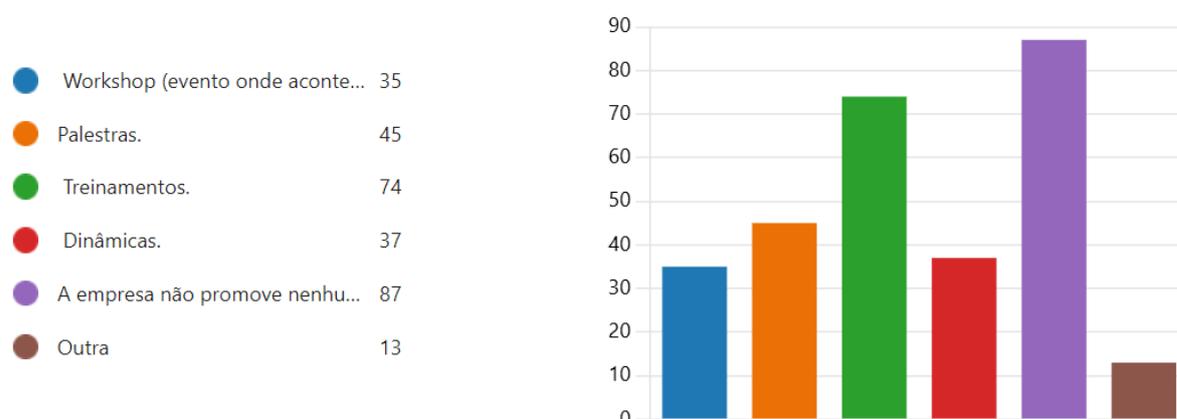
Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 49% dos respondentes avaliaram que a empresa trabalha ou trabalhou não realiza nenhum tipo de atividade motivadora;
- 51% dos respondentes trabalham ou já trabalharam em uma empresa que realizava alguma atividade motivacional.

Questão 5 - Quais dessas atividades, que tem como objetivo motivar seus funcionários, essa empresa que você trabalha/trabalhou promove:

Esta questão visa verificar qual o tipo de atividade motivacional a empresa que os colaboradores atuam/atuaram realizam dentro do ambiente laboral, foram obtidas 291 respostas, sendo:

Gráfico 5



Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 12% dos respondentes consideraram que a empresa promove workshops;
- 16% dos respondentes consideraram que a empresa promove palestras;

- 25% dos respondentes consideraram que a empresa promove treinamentos;
- 13% dos respondentes consideraram que a empresa promove dinâmicas;
- 30% dos respondentes consideraram que a empresa não promove nenhuma das atividades descritas acima;
- 4% dos respondentes não classificaram uma resposta específica deixando como outra, e obtivemos as seguintes respostas: Meta de vendas; Brindes; Café da manhã especial; Bônus em dinheiro; Atingimento de metas com benefício; Nenhum; Almoço; Ginástica laboral; Atividades físicas; Jantar.

Questão 6 - Com que frequência a empresa promove atividades que trazem como pauta a saúde mental e bem-estar dos funcionários?

Esta questão visa verificar se a empresa que os colaboradores atuam/atuaram promove/promoveu algum tipo de atividade que fale sobre o bem-estar dos funcionários, foram obtidas 203 respostas, sendo:

Gráfico 6

● Regularmente (mensalmente ou...	32
● Ocasionalmente (algumas vezes...	46
● Raramente (uma vez por ano).	37
● Nunca.	88



Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 16% dos respondentes avaliaram regularmente (mensalmente ou mais);
- 23% dos respondentes avaliaram ocasionalmente, algumas vezes por ano;
- 18% dos respondentes avaliaram que raramente (uma vez no ano);
- 43% dos respondentes avaliaram que nunca foi promovido alguma dessas atividades.

Questão 7- Com quais dessas ações você sente que seu trabalho é mais valorizado na empresa que você trabalha/trabalhou? Nessa questão você pode assinalar mais de uma alternativa.

Esta questão visa verificar as ações realizadas pelas empresas que valorizam o colaborador, foram obtidas 434 respostas, sendo:

Gráfico 7

●	Recebendo feedbacks (comunic...	126
●	Participando de decisões	62
●	Recebendo benefícios e bônus	91
●	Tendo oportunidades de cresci...	85
●	Tendo flexibilidade no trabalho.	70



Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 29% dos respondentes avaliaram que se sentem valorizados recebendo feedbacks (Comunicação feita entre duas ou mais pessoas, na qual uma delas é avaliada pelos demais com relação às suas ações, comportamentos, tarefas, entre outros);
- 14% dos respondentes avaliaram que se sentem valorizados ao participarem das decisões da empresa;
- 21% dos respondentes avaliaram que se sentem valorizados recebendo benefícios e bônus;
- 20% dos respondentes avaliaram que se sentem valorizados tendo oportunidade de crescimento;
- 16% dos respondentes avaliaram que se sentem valorizados tendo flexibilidade no trabalho.

Questão 8- O que você acredita que impacta/impactava negativamente o seu desempenho na empresa? Nesta questão você pode assinalar mais de uma alternativa.

Essa questão visa analisar quais são os fatores que mais impactam negativamente no desempenho do colaborador dentro do ambiente laboral. Foram obtidas 317 respostas, sendo:

Gráfico 8

● Carga horária de trabalho.	93
● Mal relacionamento com colega...	62
● Relacionamento com o superior.	52
● Falta de oportunidade.	94
● Outra	16



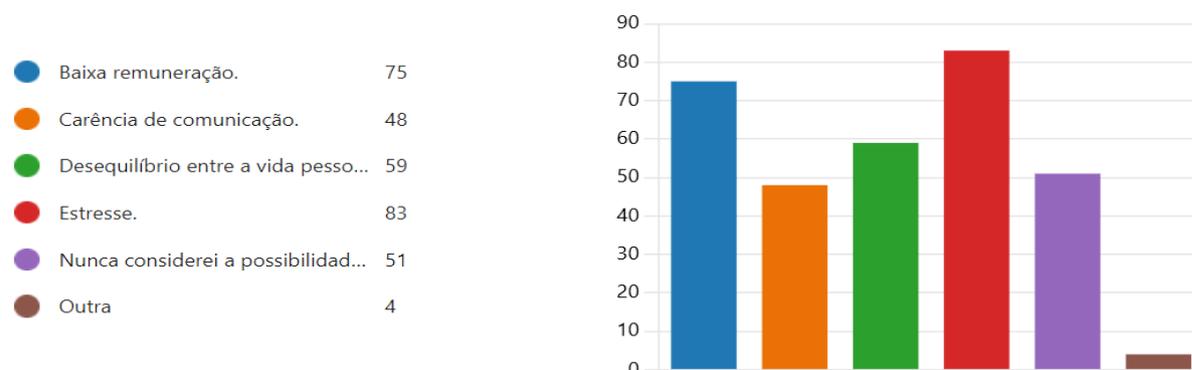
Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 29% dos respondentes avaliaram que a carga horária impacta negativamente no seu desempenho;
- 20% dos respondentes avaliaram que o mal relacionamento com os colegas de trabalho impacta negativamente no seu desempenho;
- 16% dos respondentes avaliaram que o relacionamento com o superior impacta negativamente no seu desempenho;
- 30% dos respondentes avaliaram que a falta de oportunidade impacta negativamente no seu desempenho;
- 5% dos respondentes não classificaram uma resposta específica deixando como outra, e obtivemos as seguintes respostas: Falta de funcionários no departamento (sobrecarga de tarefas); Desigualdade de função; Alta demanda; Problema com o público; Nenhuma das alternativas acima; Não saberia dizer; Estresse; Nada atrapalha meu desempenho; Salário muito baixo; Desorganização do administrativo da empresa; A rotina puxada e a falta de empatia dos colegas de trabalho; Falta de comunicação entre os setores.

Questão 9- Qual das situações abaixo já foi uma razão para você considerar pedir demissão?

Essa questão visa analisar quais fatores problema auxiliaram na decisão dos funcionários para que estes pensassem em pedir demissão, foram obtidas 320 respostas, sendo:

Gráfico 9



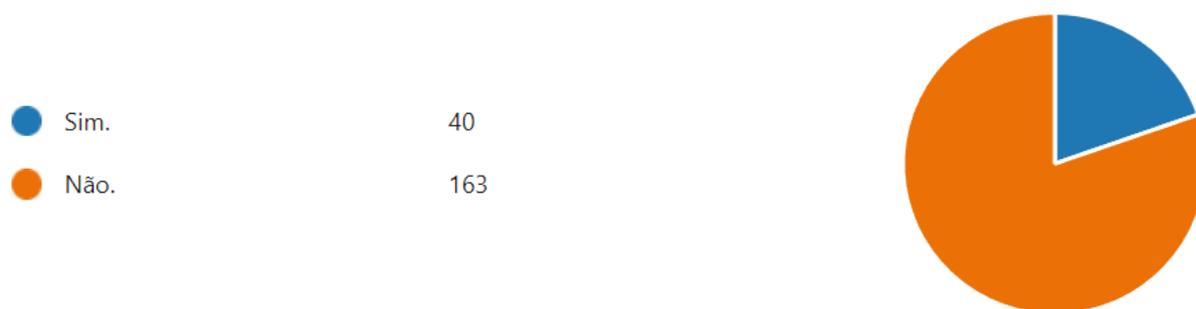
Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 23,4% dos respondentes avaliaram que a baixa remuneração foi um fator importante para considerar um pedido de demissão;
- 15% dos respondentes avaliaram que a carência de comunicação foi um fator importante para considerar um pedido de demissão;
- 18,4 % dos respondentes avaliaram que o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional comunicação foi um fator importante para considerar um pedido de demissão;
- 26% dos respondentes avaliaram que o estresse foi um fator importante para considerar um pedido de demissão;
- 16% dos respondentes avaliaram que nunca consideram a possibilidade de pedirem demissão;
- 1,2% dos respondentes não classificaram uma resposta específica deixando como outra, e obtivemos as seguintes respostas: Falta de líderes competentes; Tempo na escola; ficar estagnado dentro de uma mesma área sem perspectiva de crescimento; Atraso no salário.

Questão 10- Essa empresa de pequeno ou médio porte que você trabalha/trabalhou oferece algum profissional com quem você possa conversar sobre questões emocionais?

Essa questão visa analisar se as empresas oferecem profissionais qualificados para dar suporte emocional para seus colaboradores, foram obtidas 203 respostas, sendo:

Gráfico 10



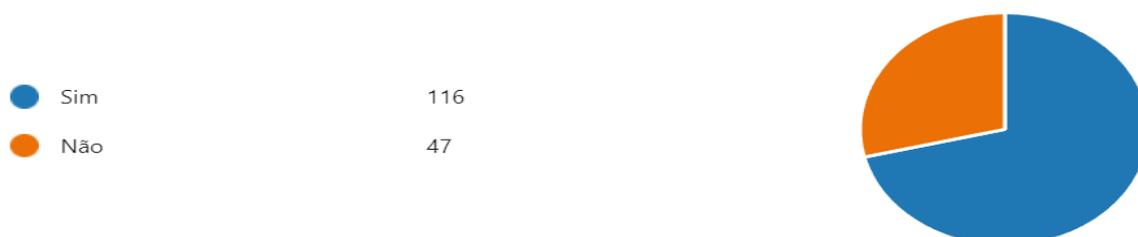
Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 20% dos respondentes afirmaram que a empresa oferece profissionais qualificados para dar suporte emocional para os colaboradores;
- 80% dos respondentes afirmaram que a empresa não oferece profissionais qualificados para dar suporte emocional para os colaboradores.

Questão 11- Você gostaria de poder falar com um profissional sobre seu emocional, se fosse disponibilizado pela empresa?

Essa questão visa verificar se os correspondentes se sentem atraídos pela ideia de ter um profissional para conversar sobre suas emoções dentro da organização. Foram obtidas 163 amostras válidas, sendo:

Gráfico 11



Fonte: Do próprio autor, 2024

- 71% dos respondentes avaliaram que gostariam de falar com um profissional socioemocional disponibilizado pela empresa;
- 29% dos respondentes avaliaram que não gostariam de falar com um profissional socioemocional disponibilizado pela empresa.

### Questão 12- Quais áreas essa conversa impacta positivamente?

Essa questão visa verificar em quais são os âmbitos da vida do respondente que seriam positivamente influenciados por essa conversa, feita com um profissional. Foram obtidas 82 respostas válidas, sendo:

Gráfico 12

● Relações interpessoais.	21
● Melhora na produtividade.	24
● Redução do estresse	19
● Bem-estar emocional.	18
● Outra	0



Fonte: Do próprio autor, 2024

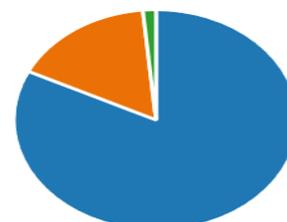
- 26% dos respondentes avaliaram que seria na área das relações interpessoais;
- 29% dos respondentes avaliaram que seria na área da melhoria da produtividade;
- 23% dos respondentes avaliaram que seria na área da redução de estresse;
- 22% dos respondentes avaliaram que seria na área do bem-estar emocional.

### Questão 13- Você concorda que nos dias em que você está se sentindo bem, sua produtividade aumenta?

Essa questão visa verificar se o respondente concorda que quando ele está se sentindo bem, sente que seu desempenho no trabalho é superior. Foram obtidas 203 amostras válidas, sendo:

Gráfico 13

● Concordo.	167
● Concordo parcialmente.	33
● Discordo.	3



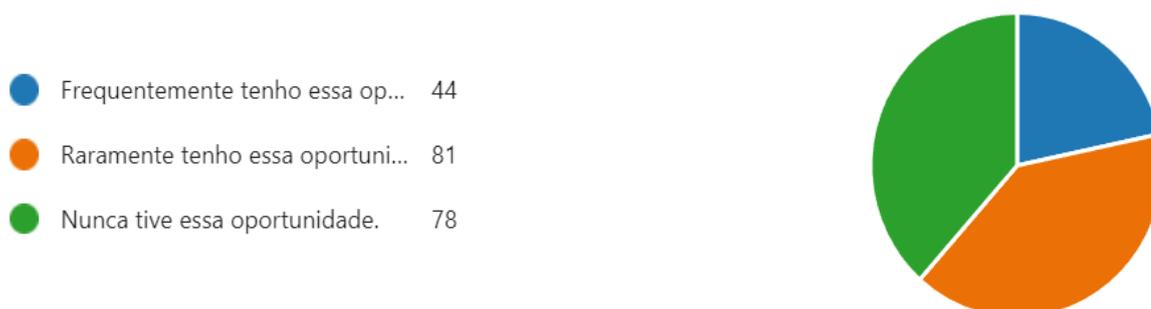
Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 82% dos respondentes avaliaram que concordam totalmente com esse pensamento;
- 16% dos respondentes avaliaram que concordam parcialmente com esse pensamento;
- 1% dos respondentes avaliaram que discordam desse pensamento.

Questão 14- Com que frequência você tem/tinha oportunidade de avaliar a gestão da sua empresa?

Essa questão visa verificar de quanto em quanto tempo o respondente tem/teve a chance de dar seu feedback a respeito da gestão de sua empresa. Foram obtidas 203 amostras válidas, sendo:

Gráfico 14



Fonte: Do próprio autor, 2024

- 22% dos respondentes avaliaram que frequentemente tem/tinham essa oportunidade;
- 40% dos respondentes avaliaram que raramente tem/tiveram essa oportunidade;
- 38% dos respondentes avaliaram que nunca teve/tiveram essa oportunidade.

Questão 15- Como você se sente/sentia em relação ao seu trabalho na empresa de pequena ou médio porte que você trabalha/trabalhou?

Essa questão visa verificar o sentimento que o respondente possui/possuía mediante ao trabalho que ele tem/tinha na empresa. Foram obtidas 203 amostras válidas, sendo:

Gráfico 15



Fonte: Do próprio autor, 2024.

- 25% dos respondentes avaliaram que se sentem/sentiam muito satisfeitos com seus trabalhos;
- 59% dos respondentes avaliaram que se sentem/sentiam parcialmente satisfeitos com seus trabalhos;
- 16% dos respondentes avaliaram que se sentem/sentiam insatisfeitos com seus trabalhos.

## 7. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao verificar as amostras, foi observado que existe uma diferença mínima entre as empresas que promovem e não promovem atividades motivacionais. Nota-se que quase a metade dos respondentes pontuaram a falta de atividades estimulantes no ambiente profissional. De acordo com outras informações encontradas no mesmo questionário, uma parcela dos funcionários estimou o mesmo déficit. Essa discordância indica que muitos dos colaboradores não entendem como motivadoras as atividades de treinamentos, palestras, dinâmicas e workshop (atividades mais promovidas pelas instituições) e por isso, pontuam que elas acontecem em uma baixa frequência ou nunca ocorrem. Outras práticas descritas como motivadoras por uma pequena parcela dos colaboradores são: Brindes, café da manhã especial, bônus em dinheiro, atingimento de metas com benefício, ginástica laboral, atividades físicas e confraternizações.

Segundo FRANÇA (2012), as vantagens de investir no programa QVT (Qualidade de Vida do Trabalhador) que envolve estratégias para manter a motivação e o conforto do funcionário, são necessários. Isso se deve ao entendimento de que

colaboradores bem-vistos são muito mais produtivos e motivados. As amostras indicam que 29% dos participantes consideram que se sentem valorizados ao receber feedbacks.

O questionário revelou que uma parte considerável dos participantes acreditavam que a falta de oportunidades prejudicava seu desempenho, e uma parcela menor de respondentes disseram que a falta de comunicação já era um motivo para pedir demissão. Para OLIVEIRA & FONTES (2023) é perceptível que os maiores problemas encontrados nas empresas se referem a questões de relacionamentos entre os colaboradores e os gestores, é importante que os desentendimentos sejam percebidos, analisados e reformulados para que atendam às expectativas.

Cuidar da saúde dos trabalhadores e manter um ambiente de trabalho harmonioso, influenciam diretamente na produtividade individual e coletiva. A presença do estresse no ambiente de trabalho é evidenciada por um grupo considerável dos contribuintes, sendo um fator determinante na queda da produtividade de uma empresa, prejudicando tanto os funcionários como as instituições. Esse fenômeno afeta diretamente a saúde física e mental dos profissionais, o que reduz, de forma significativa, a eficiência da produção. Os resultados mostram que a grande maioria dos participantes afirmam que o desempenho aumenta nos dias em que os funcionários se sentem bem.

É evidente a importância da atuação dos psicólogos dentro das empresas, dentre as suas contribuições à melhoria nas relações interpessoais, produtividade, bem estar emocional e redução do estresse, que durante o questionário foram pontuadas como as maiores dificuldades enfrentadas pelos colaboradores, No entanto, uma ampla maioria dos participantes do questionário afirmaram que as empresas não oferecem contato direto com psicólogos organizacionais, o que reduz a satisfação dos funcionários com o trabalho.

## **8. ANÁLISE SWOT**

Segundo o Sebrae a Análise SWOT é considerada uma ferramenta clássica da administração. Desse modo, como qualquer outra ferramenta considerada clássica no âmbito administrativo, pode ser utilizada de diversas maneiras, o empreendedor de empresas de menor porte, por exemplo, pode empregá-la como uma ferramenta de autoconhecimento.

SWOT é uma sigla em inglês dos termos *Strengths* (pontos fortes), *Weaknesses* (pontos fracos), *Opportunities* (oportunidades para o seu negócio) e *Threats* (ameaças para o seu negócio). Os pontos fortes e fracos, em geral, estão dentro da própria empresa, enquanto as oportunidades e as ameaças, na maioria dos casos, têm origem externa. Essa ferramenta auxilia no ambiente interno e externo, facilitando o planejamento estratégico.

<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhora no Clima Organizacional;</li> <li>- Diminuição da Rotatividade;</li> <li>- Aumento da Satisfação no Trabalho;</li> <li>- Contratações Assertivas;</li> <li>- Apoio na Análise de Resultados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resistência à mudança</li> <li>- Alta demanda de atividades</li> <li>- Dificuldade de comunicação;</li> <li>- A resistência e a falta de confiança dos colaboradores em passar com o psicólogo oferecido pela empresa;</li> <li>- Alto custo para manter o profissional.</li> </ul>
<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas inclusivas e uma cultura diversa;</li> <li>- Melhora da reputação da empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Greves e paralisações;</li> <li>- Desperdícios;</li> <li>- Alta taxa de turnover;</li> <li>- “Operações tartaruga”;</li> <li>- Sabotagem da produção;</li> <li>- Falta de motivação no trabalho.</li> </ul>

Segundo BARROS (2022), ter um psicólogo organizacional dentro da instituição, colabora para as seguintes forças: melhora no Clima Organizacional, o ambiente tende a ficar mais leve com a presença de um ou mais psicólogos na empresa, diminuição da rotatividade, aumento da satisfação no trabalho, com os funcionários satisfeitos e mais felizes eles se sentem mais motivados. Além disso, é possível realizar contratações assertivas através de uma análise de perfil bem embasada pelo psicólogo e um apoio na análise de resultados mais eficiente, já os estudos do psicólogo organizacional permitem que ele entenda quais são mudanças para atingir as metas desejadas.

Os psicólogos identificaram a resistência à mudança como o principal obstáculo. Outros fatores relevantes incluem a política da empresa, a alta demanda de atividades que limita o tempo disponível dos psicólogos, e a dificuldade de comunicação eficaz. A resistência e a falta de confiança dos colaboradores em passar com o psicólogo oferecido pela empresa gera uma outra problemática, muitos não entendem a importância desse processo.

A psicologia organizacional enfrenta desafios devido à predominância da psicologia clínica, que dificulta o acesso a materiais. Além disso, as constantes mudanças nos modelos de comunicação dificultam a adaptação dos psicólogos, que precisam desenvolver novas abordagens (GAGNO, et al., 1997). O custo para manter um psicólogo organizacional na equipe é considerado caro, segundo DIAS (2024), o salário de um psicólogo organizacional pode chegar até R\$ 8.693,90.

Segundo LIMA (2021), investir na saúde mental gera diversas oportunidades para as empresas. Ao oferecer suporte psicológico, elas se destacam no mercado, atraindo novos talentos e clientes. Além disso, políticas inclusivas e uma cultura diversa promovem um ambiente de trabalho mais produtivo, favorecendo a retenção de funcionários. Esse investimento também melhora a reputação da empresa, tornando-a mais atraente para parcerias estratégicas e colaborações com instituições de saúde, o que pode ampliar sua rede de contatos e abrir novas oportunidades de negócios.

As mudanças que ocorreram com o passar dos anos com a globalização impõem competências empreendedoras, competências socioemocionais e gerenciais. De acordo com GOLEMAN, BOYATZIS e RHEE (2002) a inteligência emocional e social é o principal diferenciador, e poderia ser utilizada como fator diferenciativo para o mercado de trabalho. Empresas que não investem no desenvolvimento socioemocional de seus colaboradores enfrentam ameaças internas e externas, como greves e paralisações, desperdícios, alta taxa de turnover, “operações tartaruga”, sabotagem da produção, além de descontentamento e falta de motivação no trabalho, que evidenciam essas vulnerabilidades.

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi identificado que o cuidado socioemocional impacta na produtividade das instituições, validando a hipótese levantada pelo grupo, através dos resultados das amostras obtidas e do repertório trabalhado no decurso da pesquisa. Ressaltando a relevância de um ambiente de trabalho positivo, onde o local favoreça o bem-estar psicológico dos colaboradores, criando um ambiente favorável para o crescimento pessoal e profissional.

É interessante salientar que os respondentes apontaram a falta de atividades estimulantes no ambiente profissional ou até mesmo, não entendem como motivacional essas atividades que raramente são proporcionadas, gerando um ambiente de trabalho desmotivacional, onde os funcionários não se sentem vistos e valorizados. Essa informação comprova a ineficiência das instituições em relação ao cuidado socioemocional de seus colaboradores.

O fato de somente 20% das empresas disponibilizarem um psicólogo para seus funcionários, revela um baixo investimento na relação “psicólogo/colaborador”, devido à alta demanda de atividades administrativas e a falta de tempo, que impede o profissional de atuar diretamente na melhoria do clima organizacional e produtividade da instituição.

Portanto, ao analisar as atividades realizadas pelo psicólogo organizacional, percebe-se que, diante das novas relações de produção, as organizações necessitam de um psicólogo que assuma responsabilidades e atue sobre a realidade organizacional, expandindo sua atuação para ter um papel mais significativo no desenvolvimento das pessoas e, conseqüentemente, na evolução da organização.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia. **Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 45 p.

BARROS, Eduardo Teixeira; SILVEIRA, Adrielly Cristina et al. **Psicologia organizacional**, 2022. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - ETEC Darcy Pereira de Moraes, Itapetininga, 2022.

Disponível em: [Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza: Psicologia organizacional. \(cps.sp.gov.br\)](https://repositorio.institucional.cps.sp.gov.br/psicologia-organizacional/)

Acesso em: 27 set. 2024.

BRASIL, Lisa. Recursos Humanos: **O Que É RH, Qual O Seu Papel E Importância?** JobConvo, 2023.

Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/recursoshumanos>.

Acesso em: 23 abr. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como incrementar talentos na empresa**. 8 ed. Barueri: Manole, 2016.

Acesso em: 25 out. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 8. ed. rev. e atual. Barueri: Manole, 2016

Acesso em: 25 out. 2024.

COSTA, Dedila. **Qualidade de vida no trabalho: 5 melhores dicas**. 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho#>.

Acesso em: 05 jun. 2024.

COUTINHO, Thiago. **Entenda o que é a Teoria Clássica da Administração e sua aplicação nos dias atuais**. Voitto, 2022. Disponível em:

<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/teoria-classica-da-administracao>.

Acesso em: 23 abr. 2024.

D'ANGELO, Pedro. **Pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa: qual a diferença?** 2023. Disponível em: <https://blog.opinionbox.com/pesquisa-quantitativa-e-pesquisa-qualitativa>

Acesso em: 27 mar. 2024.

DIAS, Guilherme. **O que é psicologia organizacional, para que serve e quais as áreas de atuação?**

2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/psicologia-organizacional>.

Acesso em: 04 out. 2024.

DIAS, Mariana. **Turnover: o que é, cálculo e como reduzir a rotatividade.** 2024.

Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/turnover>.

Acesso em: 24 abr. 2024.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi-. **Qualidade de vida no trabalho.** 2. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2004. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/LIMONGI-FRANCA02004>.

Acesso em: 30 maio 2024.

FRANÇA, Sulivan. **Cultura organizacional: entenda o que é e qual sua relevância.**- São Paulo,

2023. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/cultura-organizacional>.

Acesso em: 28 abr. 2024.

GAGNO, Adriana Pellanda; VENTURI, Eliana De Paula Congro. **Atuação dos psicólogos que trabalham em empresas que desenvolvem programas de qualidade.** Google acadêmico, 1997. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/que+trabalham+em+empresas+que+desenvolvem>.

Acesso em: 04 out. 2024.

GARCIA, Amanda; BANDINI, Marcia. **O trabalho se tornou mais intenso, extenso e tenso, alerta médica.** CNN, São Paulo, 2023.

Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/trabalho-se-tornou-mais-intenso-extenso-e-tenso-alerta-medica/>

Acesso em: 6 mar. 2024.

LIMA, Anna Paula de *et al.* **Uma análise bibliográfica de sua evolução histórica nas pequenas empresas**. 2019. 19 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso Superior de Tecnologia e Gestão Comercial, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiânia, Goiânia, 2019. Disponível em: [https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/482/1/mon\\_esp\\_Anna%20Paula\\_Maicon.pdf](https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/482/1/mon_esp_Anna%20Paula_Maicon.pdf). Acesso em: 19 abr. 2024.

LIMA, Arthur. **O prejuízo que a sua empresa tem, por não investir em benefícios customizados para a saúde mental dos grupos de diversidade**. 2022. Elaborada por Afro Saúde. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/o-preju%C3%ADzo-que-sua-empresa-tem-porAo-investir-em-benef>. Acesso em: 17 jun. 2024.

LIMA, Edivaldo Oliveira de. **Os benefícios do Psicólogo Organizacional na qualidade de vida do trabalho**. 2021. 40 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, Faculdade de Macapá, Macapá, 2021.

Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.brEDIVALDO\\_LIMA.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.brEDIVALDO_LIMA.pdf).

Acesso em: 27 set. 2024.

LOBO, Eduardo. **Psicologia organizacional e gestão de pessoas**. Qrpoint, 2020. Disponível em: <https://qrpoint.io/blog/psicologia-organizacional-e-gestao-de-pessoas-2/#:~:text=Cadatrabalho>.

Acesso em: 30 abr. 2024.

LOBO, Eduardo. **Importância da psicologia organizacional e gestão de pessoas**. 2020. Disponível em: <https://qrpoint.io/blog/psicologia-organizacional-e-gestao-de-pessoas-2/>

Acesso em: 27 maio 2024.

MAIA, Aulean Gomes. **Análise da percepção da motivação dos servidores das unidades básicas de saúde da zona urbana e secretaria municipal de saúde do**

**município Barreira-CE.** 2020. 14 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Administração Pública, A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira, Ceará, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unilab.edu.br//AULEANGOMESMAIA%20Tcc.pdf>  
Acesso em: 16 abr. 2024.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. **Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias.** 2003. 13 f. TCC (Graduação) - Curso de História, Instituto de Geografia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2003. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/download/15327/8626/58099>. Acesso em: 03 mai. 2024.

OLIVEIRA, Jessica Batista; FONTES, Lais Moreira. **A importância da atuação do psicólogo organizacional na diminuição do turnover.** 2023. 34 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, Faculdade Sete Lagoas, Sete Lagoas/Mg, 2023. Disponível em: <https://faculadefacsete.edu.br/monografia/files/original/ef7c1ddb032a4453a121dd8944d79df4.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2024.

PASQUALINI, Juliana C.; MARTINS, Fernando Ramalho; EUZÉBIOS filho, Antonio. **Psicologia Social do trabalho: kurt lewin's dinâmicas em grupo: proposta, contexto e crítica.** 2021. 10 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid). Acesso em: 14 jun. 2024.

PIZZANI, L. SILVA, R. C. BELLO, S. F. HAVASHI, M. C. P. 1. **A Arte da Pesquisa Bibliográfica na Busca do Conhecimento.** Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/>  
Acesso em: 27 mar. 2024.

RIBEIRO, José Roberto. **Gestão empresarial.** São Paulo: Plêiade, 2011. 32-37 p.v.1

RIBEIRO, José Roberto. **Gestão empresarial.** São Paulo: Plêiade, 2011. 46-48 p.v.1

RIBEIRO, Renata Caroline Brito. FERNANDES, Gabrielle. **A importância do psicólogo na área de Recursos Humanos**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 04, Vol. 01, pp.14-28. Abril de 2020. Disponível em :<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia> Acesso em: 18 jun. 2024

SALEME, Isabelle. **Estresse no trabalho afeta 67% dos brasileiros, aponta estudo**. 2024. Disponível em:<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/financas/estresse-no-trabalho-afeta-67-dos-brasileiros-aponta-estudo/>.

Acesso em: 28 fev. 2024.

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira *et al.* **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade**: as novas atuações do psicólogo organizacional. 2015.

Disponível em: [https://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_artigo.php?codigo=A0929](https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0929)

Acesso em: 27 maio 2024.

SILVA, Carla. R. DA. **As condições de trabalho na Revolução Industrial**. Santa Catarina, 2004.

Disponível em: <https://blogdoenem.com.br/revolucao-industrial-enemhistoria/> .

Acesso em: 03 mai. 2024.

SCHULTZ, Glauco. **Introdução à gestão de organizações**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2016. 159 p. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad103.pdf>

Acesso em: 04 jun. 2024.

TOZZI, Elisa. **Estresse, ansiedade, burnout ou depressão?** 2022.

Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/estresse-ansiedade-burnout->

Acesso em: 27 maio 2024.

TUMERO, Naína. **Pesquisa exploratória: conceito, características e aplicação em 4 passos**. 2019.

Disponível em: <https://blog.mettzer.com/pesquisa-exploratoria/>

Acesso: 27 mar. 2024.

THIBES, Fabíola. **Veja o que é pesquisa de campo e quais suas principais etapas.**

São Paulo, 2022.

Disponível em: <https://blog.uninassau.edu.br/pesquisa-de-campo/>

Acesso: 03 abr. 2024.

TRACTENBERG, Leonel. **A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva.** Psicologia: Ciência e Profissão, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 14-29, 11 set. 1999.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/rLRxZrYKJm4h9xfbrKvrcbR/?> .

Acesso em: 27 set. 2024.

## **GLOSSÁRIO**

**Absenteísmo:** Significa a falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de um dever ou obrigação.

**Administração moderna:** Filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas no processo de tomar decisões sobre as organizações.

**Administração de recursos humanos:** Administração de recursos humanos é um conjunto de técnicas que visa gerenciar a comunicação entre pessoas e organizações.

**Administração científica:** É um método científico criado com o objetivo de aumentar a produção dentro das organizações e aprimorar a eficiência dos trabalhadores. A administração científica é comumente chamada de “Taylorismo”.

**Captação de pessoal/recrutamento:** Refere-se ao processo de atração e recrutamento de novos funcionários para uma empresa ou organização, esse processo pode incluir algumas etapas.

**Cenário empresarial:** Refere-se ao contexto geral em que uma empresa opera. Incluindo a análise das condições econômicas, políticas, sociais e tecnológicas que podem afetar o desempenho e a estratégia da empresa.

**Era getulista:** A Era Vargas foi o período de governo de Getúlio Vargas na presidência do Brasil, entre 1930 e 1945, marcando o processo de modernização capitalista do país.

**Multideterminação:** É um conceito que se refere à ideia de que um fenômeno ou resultado é influenciado por múltiplos fatores, em vez de ser determinado por uma única causa.

**Normas jurídicas:**

**Psicologia Organizacional:** É uma área da psicologia que se dedica a entender os fenômenos do comportamento humano que acontecem no ambiente de trabalho.

Relações interpessoais: Que se efetiva ou pode se efetivar entre duas ou mais pessoas: Empresa investe em técnicas de relacionamento interpessoal e de resolução de problemas com clientes.

Revolução industrial: Foi um processo de grandes transformações tecnológicas, sociais e econômicas.

Sistema organizacional: Refere-se ao conjunto de elementos interdependentes que trabalham juntos para atingir os objetivos de uma organização.

Socioemocional: Refere-se a um conjunto de habilidades que nos permitem compreender e gerir nossas emoções, estabelecer e manter relações positivas, sentir e mostrar empatia pelos outros, alcançar objetivos positivos e tomar decisões responsáveis.

Strengths (pontos fortes): Refere-se a uma das bases de análise SWOT.

Turnover: No contexto empresarial, refere-se à taxa de rotatividade de funcionários, ou seja, a frequência com que os colaboradores deixam a empresa e são substituídos por novos.