Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

EDER BRUNO DE JESUS CARDOSO

A (DES)VALORIZAÇÃO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES

Assis/SP
2019

Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

EDER BRUNO DE JESUS CARDOSO

A (DES)VALORIZAÇÃO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Eder Bruno de Jesus Cardoso
Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Assis/SP
2019

FICHA CATALOGRÁFICA

BRUNO DE JESUS CARDOSO, Eder.
A (DES)VALORIZAÇÃO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES / Eder Bruno de Jesus Cardoso. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2019.
35p.

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza.

1. Desvalorização. 2. Capital Psicológico. 3. Compreensão. 4. Reconhecimento.

CDD: 658
Biblioteca da FEMA

A (DES)VALORIZAÇÃO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES

EDER BRUNO DE JESUS CARDOSO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: Dr. Osmar Aparecido Machado

Assis/SP
2019

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia. A professora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia sempre muito atenciosa, amiga, carinhosa e especial. A minha mãe Maria Rosenilde de Jesus Cardoso ao meu pai Edson José dos Santos Cardoso, e aos meus irmãos Ediane Cardoso e Edson Cardoso. E a duas grandes amigas em especial Eliane Pereira Ovando e Bianca Domiciano que estiveram comigo em todos os momentos.

RESUMO

O conceito de capital psicológico é recente, atualmente as organizações encontram-se integradas num contexto de grande instabilidade, sendo necessário que possuam uma grande capacidade de adaptação. Para fazer jus às constantes mudanças é necessário enfatizar as capacidades e características dos colaboradores. O motivo de detalhar aqui sobre a (des)valorização do capital psicológico nas organizações é estritamente com relação de como as empresas/organizações estão passando a ver seus colaboradores, se é como meros números ou como seres humanos, se estão exigindo mais do que o trabalhador pode oferecer, cobrando mais do que é necessário e não retribuindo de forma adequada, se o colaborador está entregando tudo que lhe foi exigido, mesmo com tanta pressão e carga negativa de seus superiores, com as altas cobranças e exigências desenfreadas, ou se a empresa tem valorizado o trabalho, recompensado e estimulado o desenvolvimento dos profissionais. O instrumento usado para coleta dos dados foi o Survio que é um sistema de pesquisa on-line para a preparação de questionários, coleta e análise de dados e compartilhamento dos resultados. Com isso os principais resultados foram que as pessoas são capazes de cumprir as obrigações de seus trabalhos, que esperam ter conhecimento suficiente para crescer dentro do trabalho e acreditam que dias melhores em seus trabalhos virão. Portanto, por meio da pesquisa realizada por este trabalho, conclui-se que os trabalhadores demonstram ter um bom capital psicológico, sendo as situações que necessitam de resiliência, como momentos de mudanças e demissões, bem como as que envolvem esperanças ao enfrentar dificuldade e perdas no trabalho, são as que mais afetam o capital psicológico.

Palavras-chave: Capital Psicológico, Desvalorização, Compreensão, Reconhecimento.

ABSTRACT

The concept of psychological capital is recent, currently the organizations meets integrated in a context of great instability, being necessary that they possess a great capacity of adaptation. To make jus to the constant changes it is necessary to emphasize the capacities and characteristics of the collaborators. The reason to detail here on misappreciation of the psychological capital in the organizations is strict with relation of as the companies/organizations are starting to see its collaborators, if it is as mere numbers or as human beings, if they are demanding more than what the worker can offer, charging more than what she is necessary and not repaying of adjusted form, if the collaborator is delivering to everything who was demanded to it, same with as much pressure and negative load of its superiors, with the high collections and wild requirements, or if the company has valued the work, rewarded and stimulated the development of the professionals. The used instrument for collection of the data was Survio that is a research system on-line for the preparation of questionnaires, collects and analysis of data and sharing of the results. With this the main results had been that the people are capable to fulfill the obligations of its works, that wait to have knowledge enough to grow inside of the work and believe that better days in its works will come. Therefore, by means of the research carried through for this work, it is concluded that the workers demonstrate to have a good psychological capital, being the situations who need resilience, as moments of changes and resignations, as well as that difficulty and losses in the work involve hopes when facing, are the ones that more affect the psychological capital.

Keywords: Psychological Capital, Devaluation, Understanding, Valuation, Recognition.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 9
2. A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO 13
2.1 MUDANÇAS HISTÓRICAS SIGNIFICATIVAS 13
2.2 A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO 16
2.1 VALORES NO AMBIENTE DE TRABALHO 18
3 CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO 20
3.1 BASES DO CÁPITAL PSICOLÓGICO 21
4 O CAPITAL PSICOLÓGICO NA VISÃO DOS TRABALHADORES 23
4.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS 23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 28
REFERÊNCIAS 29
ANEXO A – INVENTÁRIO DE CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO 31

1. INTRODUÇÃO

O conceito de capital psicológico é recente, atualmente as organizações encontram-se integradas num contexto de grande instabilidade, sendo necessário que possuam uma grande capacidade de adaptação. Para fazer jus às constantes mudanças é necessário enfatizar as capacidades e características dos colaboradores, para a vida organizacional e social. Com um capital psicológico bem trabalhado nas organizações se pode avaliar autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. (LUTHANS; AVEY; NORMAN, 2007; FERGUSON; REIO, 2010 apud VISEU et. al, 2012).

Os recursos humanos, ou seja, os colaboradores assumem-se como um bem valioso, tornando-se mais importante que o capital financeiro. (AVEY; PATERA; WEST, 2006; CUNHA et. al, 2008; LUTHANS, et. al, 2007 apud VISEU et. al, 2012). A psicologia positiva, trabalhada em cima do capital psicológico nos colaboradores, focada nas potencialidades do ser humano, está ganhando maior evidência/notoriedade. Este paradigma abrange, igualmente, o mundo organizacional, enfatizando a necessidade de potenciar as capacidades psicológicas dos colaboradores, com o intuito de maximizar a sua performance laboral.

O motivo de detalhar aqui sobre a (des)valorização do capital psicológico nas organizações é estritamente com relação de como as empresas/organizações estão passando a ver seus colaboradores, se é como meros números ou como seres humanos, se estão exigindo mais do que o trabalhador pode oferecer, cobrando mais do que é necessário e não retribuindo de forma adequada, se o colaborador está entregando tudo que lhe foi exigido, mesmo com tanta pressão e carga negativa de seus superiores, com as altas cobranças e exigências desenfreadas, ou se a empresa tem valorizado o trabalho, recompensado e estimulado o desenvolvimento dos profissionais.

Um estado psicológico positivo de um indivíduo é caracterizado por: ter confiança em si mesmo (autoeficácia) para enfrentar e empregar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; dar-se uma atribuição positiva (otimismo) sobre obter sucesso no presente e no futuro, bem como progredir em direção a objetivos, e quando necessário redirecionar os esforços para os objetivos (esperança), com o intuito de os superar; e quando confrontado por problemas e dificuldades, resistir, recuperar e ir mais além (resiliência) para obter sucesso e não cair no abismo de se achar incapaz, inútil e

até desenvolver alguma doença como depressão em relação a função que exerce e as frustrações que podem ocorrer (AVEY; LUTHANS; JENSEN, 2009 apud VISEU et. al, 2012).

Sabe-se que as empresas e organizações tendem a querer a melhor equipe e os melhores profissionais, para assim obterem os melhores resultados, independente do ramo que se segue. Então, para que isso aconteça é necessário desenvolver capital psicológico, que consiste em “o jeito de ser da pessoa”, ou seja, o conjunto de qualidades da personalidade que as pessoas empregam em suas vidas profissionais. Essas características colocadas a serviço do trabalho parecem fazer diferenças nos resultados alcançados pelas organizações. As qualidades em questão seriam: a vontade de cumprir os objetivos, a confiança de que resolvendo corretamente os problemas hoje, eles não se repetirão no futuro; a capacidade de enfrentar as dificuldades e os obstáculos, resiliência; e a confiança em si mesmo, em sua capacidade de conseguir alcançar as metas propostas (K@W, 2009).

A compreensão do quanto as empresas perdem em não trabalhar as qualidades psicológicas de seus profissionais e o quanto um trabalho mal executado pode prejudicar a saúde de seus colaboradores. Pois, existem estudos que mostram a relação existente entre o nível do capital psicológico do trabalhador e seu desempenho na organização o que leva também a identificar se doenças psicológicas se desenvolveram a partir dessa vivência complicada na empresa onde a pessoa parte para o desânimo, em não estar bem aonde trabalha assim gerando problemas de saúde. (K@W, 2009).

Em uma Era onde só sobrevive o melhor ou só fica em um trabalho aquele que dá o melhor de si, é preciso ter um equilíbrio entre emoções e o quanto você se doa para a empresa, respeitando sempre o limite mental e psíquico. Da mesma forma que a empresa quer o melhor desempenho, o profissional quer o melhor retorno financeiro, melhor condições de trabalho e não menos importante reconhecimento pelo trabalho que executa. É sempre uma troca.

As pessoas motivadas, resilientes, autoconfiantes e otimistas, oferecem o capital psicológico que as organizações precisam e se sentem realizadas e motivadas todos os dias para exercer suas devidas funções, pois o capital psicologico desses indivíduos não sofre de problemas intelectuais nem problemas físicos, não pensam que são inferiores ou incapazes de realizar algo, pois recebem elogios, e gratificações por um trabalho bem feito. Muitas vezes as empresas não recebem o estudo/conhecimento necessário para trabalhar o capital psicológico dos seus colaboradores, sendo o início de suas

dificuldades, como por exemplo, a empresa quer como retorno de seus profissionais as metas, vendas e lucros, não pensam na saúde do funcionário, que usando tanto de si e não tendo feedback positivo ou não recebendo o retorno, seja financeiro, seja em elogios da forma que for começa a se retrair e só pensar negativamente de forma que se questiona se a empresa vale a pena se todo esse stress interior essa angustia interior compensa. (Ferreira et. al. 2007).

Percebe-se que atualmente as pessoas estão desenvolvendo muitos tipos de doenças físicas e mentais por conta de um trabalho que elas exercem que não é bom ou que não consideram recompensador. Muitas vezes por necessidade essas pessoas permanecem no trabalho ruim, sem perceber que podem desenvolver doenças.

O problema pode estar partindo das organizações, por não enxergarem isso em seus colaboradores ou por falta de uma gestão de incentivo e valorização dos profissionais. Porém, sabe-se também, que a percepção do colaborador sobre seu trabalho é construída de acordo com as suas vivências, expectativas e gostos, ou seja, cada um tem uma visão muito pessoal do que faz, das recompensas que recebe e de como a organização toma as decisões. Pensando assim, a organização pode até valorizar o capital psicológico, mas o colaborador não percebe essa valorização. Diante do exposto, surge a seguinte questão: Qual a percepção das pessoas sobre a valorização do capital psicológico no trabalho?

Assim, este trabalho propôs compreender os resultados para a organização e colaboradores da (des)valorização do capital psicológico no trabalho, bem como, mostrar os danos que uma empresa pode sofrer quando seus colaboradores se encontram desmotivados, pessimistas, desconfiados e se sentindo incapazes de enfrentar os desafios; identificando as práticas de gestão de pessoas que levam a (des)valorização do capital psicológica nas empresas; e apresentando estratégias que as empresas podem realizar para valorizar e aumentar o capital psicológico.

Estas questões surgiram, pois, o tema capital psicológico é ainda pouco discutido. Estuda- se bastante sobre a relevância do trabalho na vida das pessoas e o quanto é importante a qualidade de vida no trabalho, mas, sobre os aspectos psicológicos como um capital para as organizações, não têm muitos estudos ou debates.

Estudar sobre a importância do capital psicológico nas organizações pode promover uma melhor compreensão de como evitar doenças ocupacionais geradas por um trabalho que não traz as recompensas desejadas; também poderá mostrar que existem ações simples, como um elogio, que podem estimular a motivação e o comprometimento e

sendo assim diminuir o impacto negativo que pode vir a acontecer nos colaboradores que estão em empresas que não tem um olhar de cuidado de zelo sobre o perfil psicológico de seus funcionários.

2. A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

O artigo 170 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) deixa claro que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, garantindo a existência de todos. Este capítulo busca inicalmente apresentar as mudanças históricas dessa valorização ou falta dela e, posteriormente, a importância para o trabalho da valorização das pessoas.

2.1 MUDANÇAS HISTÓRICAS SIGNIFICATIVAS

Desde os tempos mais antigos a segurança e a saúde do trabalhador não eram vista e nem valorizada, o tempo foi passando e foi percebendo a necessidade de isso mudar, então para que as empresas fossem para os novos caminhos rumo ao desenvolvimento e a proteção com o trabalhador.

Pouco se registrou sobre o tema, mas o que se têm nos escritos antigos já demonstra uma rotina de trabalhos pesados e aviltantes que eram aferidos a escravos e pessoas de baixa classe social.

É certo que foi por interesse notadamente próprio que o homem se ingressou no que hoje denominamos trabalho e é certo que o homem sempre trabalhou, tendo em vista suas necessidades pessoais e coletivas.

> Com o crescimento das comunidades, pouco se falava sobre a saúde e a segurança do trabalhador, que com o surgimento das diferentes classes sociais, nem era considerado um ser humano. As diferenças sociais levaram a percepção de uma figura com mais poder e de outra com menos poder, uma figura subjugadora e outra subjugada, um dominador e um dominado. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012, s. n.)

Com o desenvolvimento da sociedade, tanto no aspecto histórico, como no intelectual e econômico, ao observar a evolução, percebe-se um aumento no desenvolvimento

industrial e em sua produtividade. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012, s. n.). Tem-se:

> como primeiro ato que desencadeia o desenvolvimento industrial do homem, a atividade desenvolvida por ele de confeccionar armas para a caça e defesa pessoal; posteriormente tem-se a descoberta da produção dos metais como ferro e aço e em seguida temos o desenvolvimento da extração por si só, para um cultivo mais elaborado para fins de subsistência. Tem-se também um crescimento na prática do cultivo de vegetais e o início da criação de animais. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012, s. n.)

De acordo com o desenvolvimento e a evolução pode-se ver a sociedade, tanto no sentido histórico como no intelectual e econômico, o quanto as pessoas queriam e eram sedentos por produzir, crescer e se desenvolver no âmbito profissional (TEIXEIRA; CASTRO, 2012).

Os primeiros indícios do ser humano sobre trabalho começa na necessidade de criar armas para proteção e caça, logo após esse momento veio à inteligência em cultivar para posteriormente colher e se alimentar (TEIXEIRA; CASTRO, 2012).

Também iniciou a prática do cultivo de vegetais e o início da criação de animais. Com estas e outras descobertas, precisava-se de pessoas que fizessem esses serviços, ou seja, trabalhadores para dar evolução a tais atividades e por ser o trabalho delegado ás classes subalternas, está se viu prejudicada devido aos abusos, pois o trabalho que lhe era conferido era pesado e muitas vezes perigoso e insalubre sem os devidos cuidados, proteção e sem respaldo nenhum de seus superiores.

> O objetivo primitivo do homem se prestava apenas no que tange a posse nas atividades de caça e cultivo, porém já nesta época, é possível observar um contínuo crescimento das populações, que já não se bastavam com as técnicas ainda rudimentares existentes, sendo necessário que o homem se lançasse em um plano superior de desenvolvimento e procurasse novas formas para suprir suas necessidades e vontades diante de uma sociedade primitiva, mas que vinha se desenvolvendo. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012, s. n.)

Após todos esses acontecimentos ao longo do tempo aconteceu a triste descoberta que atualmente é muito repudiada que é a escravidão o quão era fácil para os mais afortunados terem negros ou quem fosse que precisasse de dinheiro ou de alimento para então recolherem como seus escravos ou servos. Então a sociedade vencedora subjuga a sociedade perdedora para que esta trabalhe e produza riquezas em prol da sociedade que a dominou. A prática escravagista passou a se mostrar eficiente, além de barata, e posteriormente passou a ser vista como um mercado de trabalho lucrativo. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012).

> Como o trabalho era considerado uma atividade vil, a qual se aplicava as classes subalternas, as atividades mais pesadas e perigosas passaram a ser praticadas pelos escravos adquiridos nas guerras. Assim sendo, por ser o escravo considerado uma coisa/objeto, estes poderiam ser mortos ou mutilados por seus donos e desta forma, na ocorrência de infortúnios devido a um acidente de trabalho não havia nada que os amparasse ou punisse seu amo, tornando-se o infortúnio resultante do trabalho uma eventualidade corriqueira, sem que se fale em punição no tocante dos abusos cometidos pelos patrões. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012, s. n.).

Existem relatos escritos de Hipócrates entre os anos de 460 e 375 a. C., que descrevem observações clínicas de deformidades físicas, doenças e sequelas geradas por abusos nas atividades laborais dos escravos (TEIXEIRA; CASTRO, 2012), mostrando que é antigo conhecimento sobre as consequências na saúde do trabalhador.

> Porém, com o surgimento da *Lex Acquilia* vislumbra-se uma pequena mudança neste modelo, onde se têm o início da proteção contra o infortúnio laboral. Menciona ainda esta lei, sobre a morte de escravos alheios e casos de assistência a doenças ocasionadas pelo trabalho. No âmbito da doença profissional o Direito Romano foi limitado, não se interessando muito pela regulamentação dela.
>
> Posteriormente muitos povos, após os Romanos, aproveitaram tais ideias, bem como o conceito de culpa imputado pelos Romanos na concepção da responsabilidade aplicada aos acidentes de trabalho. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012, s. n.)

A servidão, é um marco evolutivo no período da Idade Média, uma vez que os trabalhadores eram servos, entre os escravos e os homens livres. Os servos eram trabalhadores rurais que trabalhavam na terra do senhor feudal a quem deviam lealdade e subordinação em troca de proteção e permissão para usar a terra para sua moradia e de sua família. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012)

Os servos eram trabalhadores rurais que trabalhavam na terra do senhor feudal a quem deviam lealdade e subordinação em troca de proteção e permissão para usar a terra para sua moradia e de sua família. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012)

Outras atividades econômicas também passaram a se desenvolver, porém a agricultura era a atividade mais importante. Depois viria a extração de pedras preciosas onde o contexto em que viviam era bem mais perigoso. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012)

Ainda nesta época o trabalho era considerado humilhante e, portanto, os nobres, clérigos e senhores feudais não trabalhavam, deixando toda a produção por conta dos servos, que trabalhavam por longos períodos sem descanso. (TEIXEIRA; CASTRO, 2012)

Neste momento da história, o Estado ficou encarregado de prestar auxílio e garantir o bem-estar da coletividade, criando desta forma, se necessário, limitações aos interesses pessoais, para a proteção dos fracos, até então desamparados trabalhadores.

Nesta época, mesmo com os vários avanços no trabalho e da percepção da necessidade de proteção ao trabalhador no exercício de sua atividade laborativa, o trabalho ainda era muito mais exigente do que atualmente, sendo que não existia uma legislação que regulamentava a carga horária, descanso nas jornadas de trabalho, o trabalho do menor e de mulheres, bem como as condições do ambiente de trabalho e a periculosidade.

2.2 A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

As relações de trabalho, como outros processos de gestão, passam constantemente por mudanças. Os movimentos de valorização das pessoas no ambiente de trabalho são cada vez mais presentes em todos os tipos de negócios. Esses movimentos buscam a conciliação entre os objetivos da empresa (lucro, produtividade, eficácia, maximização da aplicação de recursos físicos e financeiros e redução de custos) e os objetivos pessoais (remuneração adequada, benefícios, lazer, segurança no trabalho e no emprego), numa relação em que, mais do que empregados e empregadores, as pessoas e as empresas

nas quais trabalham tornam-se parceiras.

> As pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos globais. E é neste ambiente, que os colaboradores compartilham conhecimento e desenvolvem as suas competências. (CHIAVENATTO, 2005, p.8).

É comum ouvir falar das organizações que são as melhores para se trabalhar, aquelas que são as que melhores recompensam seus colaboradores, as escolas que melhor ensinam seus alunos, com o maior índice de aprovação nos vestibulares. Isso ocorre devido a participação das pessoas no negócio, devido as competências que os profissionais dessas organizações possuem para exercerem com eficiência suas funções. Porém, esse processo de participação só ocorre quando o profissional está engajado com os objetivos do trabalho e quando a empresa sabe valorizar esse engajamento. “A empresa que se preocupa com a valorização dos seus empregados e são mais humanizadas, são também mais produtivas e possuem colaboradores felizes, satisfeitos e comprometidos [...]” (SOUZA, 2016, p. 3).

Entende-se aqui por valorização, as ações empregadas pela organização diante dos resultados apresentados pelos seus colaboradores; que mostram a importância que aquele trabalhador tem para o crescimento da empresa, para que os objetivos desejados sejam alcançados.

Souza (2016, p. 5) aborda que “[...] as pessoas precisam ser valorizadas na empresa, porque são elas que dão existência a uma empresa.”. percebe-se que quando os colaboradores se sentem valorizados e respeitados, se tornam mais envolvidos e mais comprometidos com os resultados da organização, por entenderem que fazem parte dela. O negócio cresce, a medida que os colaboradores crescem, aumentam sua vontade de realização, depositam mais energia no trabalho. A valorização é um gatilho para a dedicação das pessoas.

Neste processo de valorização por parte da empresa e comprometimento do colaborador, encontra-se a figura do gestor. Este é importantíssimo, pois a valorização ocorre por meio dele, do seu comportamento, da maneira como orienta, direciona, realiza

os *feedbacks* e incentiva. “Compreende-se que colaboradores valorizados e felizes no seu ambiente de trabalho, com o seu cargo e com todas as suas atividades na organização, trazem mais resultados positivos como aumento na produtividade por serem mais engajados” (SOUZA, 2006, p. 6).

Desta forma, fica claro que valorizar os colaboradores vai além de satisfazer necessidades de integração com a organização, mas, também é agir constantemente para manter sua motivação, seu comprometimento e envolvimento com as tarefas.

2.1 VALORES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os valores são definidos por Souza (2016, p. 3) como “características e comportamentos que os indivíduos, a sociedade e a organização possuem”; são princípios percebidos como excênciais e que influenciam no modo de agir da pessoa, “tanto em sua conduta quanto e seu modo de pensar”. Alguns valores predominam dentro das empresas e auxiliam na valorização do colaborador e mantem um ambiente de trabalho mais adequado, como a confiança, o respeito, o reconhecimento e o comprometimento. As empresas que conseguem seguir um padrão humano e de preocupação com seus colaboradores tendem a colher bons resultados, pois, ambos saem ganhando, terá aí uma troca mútua de reciprocidade.

As empresas não precisam ver as pessoas como números, não devem na verdade, pois, todos são seres humanos, inclusive os que ditam as ordens nas organizações e com emoções, problemas, alegrias e tristezas independente de qual lado da situação se encontra, liderando ou sendo liderado. Ter a ciência de valorizar cada colaborador garante um desenvolvimento da organização um crescimento de qualidade e um desenvolvimento gratificante e de resultados (SOUZA, 2016).

Trabalhar e ver que seu trabalho é visto, elogiado e valorizado faz com que a pessoa se dedique e assim garanta produtividade e um prazer próprio em exercer determinada atividade. Fazer com que os funcionários se sintam valorizados e vistos faz com que os mesmos se sintam inteirados e ou envolvidos com a organização uma ação de se sentir e ver que é uma peça importante para que a empresa funcione e gere resultados (SOUZA, 2016).

Apesar de muita coisa ter mudado nas organizações desde a revolução industrial em

1760 muitas empresas necessitam de pessoas para executar as tarefas ao invés de substituí-las por maquinários, então, uma eficaz valorização do capital psicológico é de suma importância, pois, são as pessoas que fazem acontecer nas empresas são elas que fazem essa ‘engrenagem’ se mover e não parar. Ser gestor em uma empresa atualmente não é só ditar e monitorar as regras e atividades passadas aos seus subordinados e sim ter conhecimento de cada pessoa do perfil de cada uma delas interagir não criar barreiras por conta de função ou poder por conta do cargo que se exerce, deixa-las sentir que podem ser próximas que podem ter essa inteiração e fazer com que sintam integradas num grupo onde todos estão trabalhando para um bem comum (SOUZA, 2016).

Pode-se ver na vivência do dia a dia que as pessoas não procuram aquele lugar que corre os boatos de que remuneração não é boa ou que dono, patrão ou gerente não são boas pessoas, pois, todos querem um lugar bom, um lugar digno para se trabalhar. Pôr-se a mercê de entrar em um local sabendo que só terá dor de cabeça pela desvalorização não é o que as pessoas procuram, nem mesmo quando se está desesperado(a) por uma vaga no mercado de trabalho. As pessoas estão mais seletivas, mais exigentes do que querem para a própria vida e isso causa um desequilíbrio grande no mundo dos negócios, pois, os locais que não valorizam as pessoas tem maior probabilidade de captar e manter bons funcionários e assim, apresentam poucas oportunidades de novas vagas, pois, os que já estão nessas organizações dificilmente saíram delas. Assim, aqueles que buscam uma empresa que valoriza os colaboradores, poderão ter dificuldades em encontrar uma vaga, já que, a rotatividade é baixa.

Pode-se dizer também que empresas que empregam a valorização entre seus funcionários conseguem um clima organizacional melhor um entrosamento entre as pessoas melhor e com isso resultados e desenvolvimento melhores, diferente do que empresas que desvalorizam seus colaboradores o clima pode ser ruim, com pouco retorno de resultados e desenvolvimento deficiente por pessoas que não conseguem se sentir bem num local ruim que não o valoriza e que não o vê (SOUZA, 2016).

3 CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO

Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, o conceito do que seja a saúde do trabalhador modificou-se, passando do pensamento de preocupação com a sobrevivência do corpo para a preocupação com a saúde mental do trabalhador. A gestão da saúde foi sendo incorporada às novas formas de gestão dos empreendimentos capitalistas, mas a despeito disso, o sofrimento no trabalho continua expresso em manifestações como estresse, fadiga crônica, *burnout* (exaustão prolongada e a diminuição do interesse em trabalhar, considerada um grande problema no mundo profissional da atualidade) e depressão. Atualmente, as práticas de capital psicológico nas organizações coexistem com uma pressão por produtividade crescente, num ambiente extremamente competitivo, no qual o indivíduo deve estar sempre pronto para mudar e se adaptar às demandas do mercado. (MASLACH LEITER, 2008).

De acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2001), os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores. Entre os contextos geradores de sofrimento estão: a falta de trabalho ou a ameaça de perda de emprego; o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido; situações de fracassos, acidente de trabalho ou mudança na posição hierárquica; ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, manifestação de insatisfações e sugestões dos trabalhadores em relação à organização; fatores relacionados ao tempo, o ritmo e o turno de trabalho; jornadas longas de trabalho, ritmos intensos ou monótonos, submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas; pressão por produtividade; níveis altos de concentração somada com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho e a vivência de acidentes de trabalho traumáticos (BORGES; ANGOLO; 2003).

A falta de reconhecimento, da mesma forma que a insatisfação, é um sinal de sofrimento evidenciado em muitas pesquisas, mas ao mesmo tempo, essa falta é muitas vezes identificada como uma situação "normal", com a qual o sujeito se conforma, acostumando- se com o fato de não ser elogiado, de não ter seu trabalho reconhecido. Assim, o sofrimento provocado pela falta de reconhecimento é identificado, mas em seguida é coberto por uma resposta racionalizada, como bem resume a fala de muitas

pessoas que estão no âmbito organizacional: É assim em todas as empresas.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2004) afirmam que o reconhecimento confere um sentido ao trabalho que transforma o sofrimento em prazer. Está relacionado ao ganho no registro da identidade, ou seja, a atribuição de sentido em relação às expectativas subjetivas e às realizações pessoais. Acrescentam ainda que "toda a descompensação psicopatológica supõe uma hesitação ou crise de identidade" (p. 74). Portanto, pode-se inferir que a falta de reconhecimento é um dos fatores de fragilização mental dos sujeitos trabalhadores, mesmo que, como defesa contra a angústia, os sujeitos identifiquem a falta de reconhecimento como algo normal.

Quando essa defesa não é mais capaz de reter a insatisfação, as saídas são o adoecimento e/ou o desligamento da organização. Além disso, o discurso organizacional tende a relacionar a satisfação única e exclusivamente com a falta de capacidade do sujeito, com sua pouca qualificação e sua falta de iniciativa. Enriquez (2006, p. 5) afirma que o advento da racionalidade instrumental, aquela que "permite o cálculo dos melhores meios e dos melhores métodos, cálculo de custos e de vantagens e que submete todo mundo ao mundo do dinheiro", sinaliza o advento de uma forma de pensamento individualista e perversa que tem como consequência a dissolução dos vínculos sociais, a competição, o enfraquecimento dos movimentos sociais e das lutas sindicais. Ao mesmo tempo, essa racionalidade ganha uma importância crescente nas organizações sob o comando do capital. Os indivíduos devem integrar-se e identificar-se a essas organizações, colocando os valores organizacionais no lugar de seus próprios, transformando-se em seres extremamente disciplinados, fazendo-os acreditar num caminho de autonomia, sendo responsáveis por suas carreiras, por sua competência, pelos erros e fracassos organizacionais.

Assim, os sujeitos se voltam para sua própria identidade, cuidando de si mesmos e de sua vida privada. Sentindo-se sós e responsáveis, tornam-se desamparados e deprimidos, o que acomete com cada vez mais às doenças pela des(valorização) de suas personalidades/capital psicológico (ENRIQUEZ, 2006).

3.1 BASES DO CÁPITAL PSICOLÓGICO

Conjunto de características positivas da personalidade que se emprega na vida

profissional, tais como: a vontade – que é uma motivação voltada para o cumprimento de um objetivo; otimismo – confiança/confiar na resolução positiva de acontecimentos futuros, resiliência – capacidade de enfrentar regularmente condições adversas ou arriscadas que coloquem o colaborador sob possíveis situações de estresse, e autoconfiança – confiança na capacidade própria para atingir as metas propostas (K@W, 2009).

Quando se dá início a uma empresa/organização deve-se planejar muito bem o setor de recursos humanos da mesma, pois este setor envolve/relaciona a quantidade de cooperantes, a personalidade de cada colaborador para as respectivas vagas que irão ser abertas e suas capacitações para exercê-las, porém, não se deve pensar apenas nessas questões na hora de abrir um negócio, mas pensar também que os gestores devem levar em consideração e valorizar acima de tudo a personalidade dos empregados, pois os mesmos vão agregar a companhia.

Então, pesquisar e se aprofundar no tema sobre o capital psicológico encontrado nas empresas é de suma importância, pois ele é o conjunto de bens utilizados para o próprio crescimento e o progresso como profissional, é o que a pessoa tem a oferecer de bom para a empresa e para a atividade que será executada, é o que agrega o diferencial no perfil profissional do colaborador. Se o capital psicológico não for trabalhado de forma correta ou benéfica para o indivíduo, isso de modo especial, pode tanto afetar ele e a organização, quanto somente ele em aspectos de saúde física e mental.

Sabe-se que as pessoas estão adoecendo com diferentes tipos de doenças físicas e mentais por conta de suas funções, o trabalho tem sido o desencadear de depressão, dores de cabeça, estresse, alteração grave no humor falta de vontade para as coisas da vida, dores musculares por tarefas que exigem posições desconfortáveis ou até mesmo por oferecer material de trabalho ruim ou de baixa qualidade.

4 O CAPITAL PSICOLÓGICO NA VISÃO DOS TRABALHADORES

O trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa de natureza básica, de abordagem quantitativa e objetivo descritivo.

O universo da pesquisa abrangeu as redes sociais do pesquisador e da sua orientadora. Puderam participar da pesquisa 42 trabalhadores, funcionários do setor privado ou público, (autônomos e empreendedores não foram inclusos), com experiência profissional formal de pelo menos seis meses, que aceitaram um termo de consentimento livre e esclarecido, assegurando o anonimato e permitindo a divulgação dos resultados. A amostra foi não probabilística, uma vez que a participação envolveu o alcance da pesquisa e o interesse dos trabalhadores em participar.

Para a coleta dos dados foi utilizada uma escala tipo *Liket*[1] com afirmações que levaram os participantes a cinco níveis de concordância, sendo um discordância total e cinco concordância total, sobre sua percepção a cerca da (des)valorização do capital psicológico na organização em que trabalha. Para tanto, a escala foi disponibilizada por meio da plataforma online *Survio*[2].

A análise dos dados foi por meio de estatística simples, da média de respostas.

4.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para interpretar os resultados utiliza-se a seguinte regra: de 1 a 2,9 significa que as pessoas percebem aquele fator ruim; de 3 a 3,9 mediano; e de 4 a 5 o fator é percebido como bom.

A eficácia no trabalho é descrita pelos autores como a crença mantida pelo trabalhador das próprias capacidades de mobilizar recursos cognitivos e ações necessárias com êxito seu trabalho.

---

[1] É um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em pesquisas de opinião.
[2] http://www.survio.com/br/

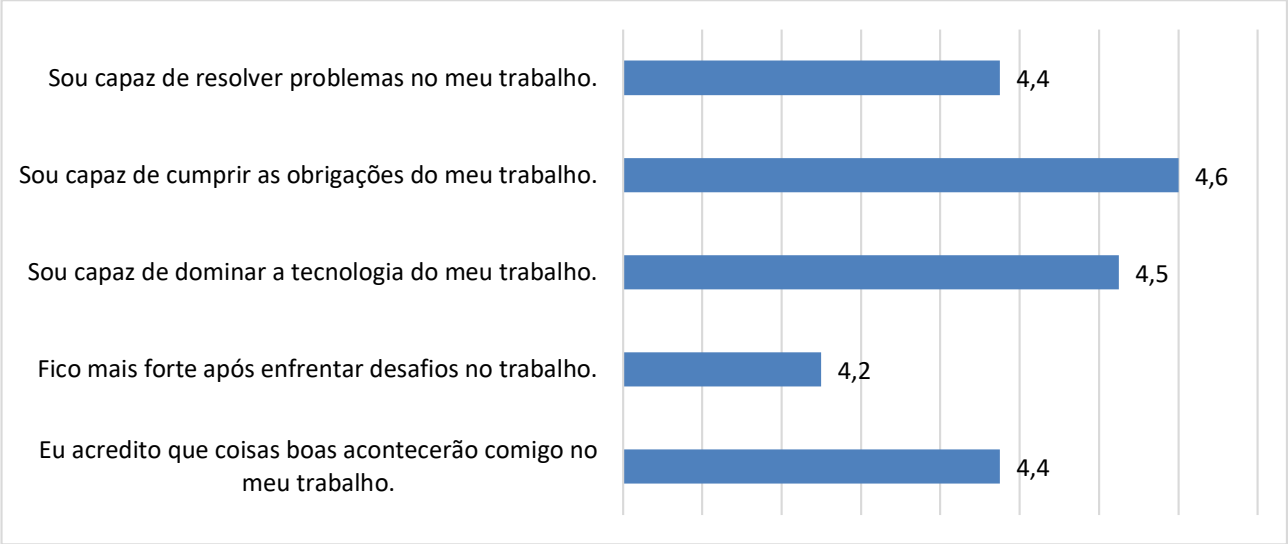

Figura 1 – Índice de respostas sobre a eficácia no trabalho.

Os resultados apresentados na figura 1, mostram que os cinco itens investigados sobre a eficácia no trabalho são percebidos como uma crença fortalecida no trabalho. Sendo a capacidade de cumprir as obrigações do trabalho a mais fortalecida delas, com índice de 4,6 e a menos fortalecida, com índice de 4,2 o item que trata sobre ficar mais forte após enfrentar desafios no trabalho.

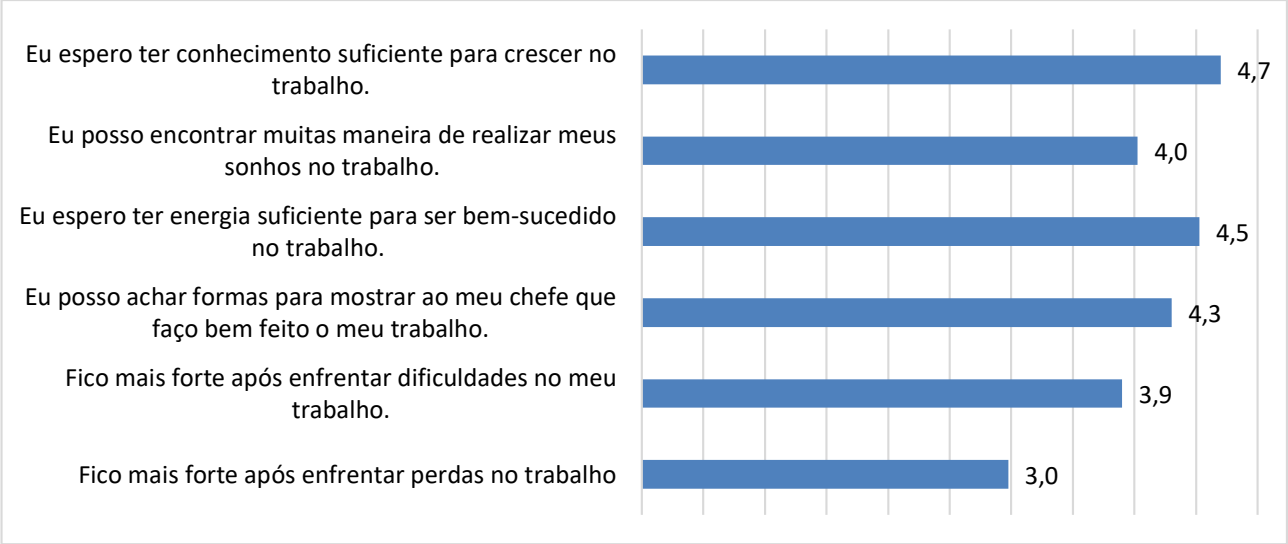

Figura 2 – Índice de respostas sobre a esperança no trabalho.

A esperança no trabalho é abordada pelos autores como a crença mantida pelo trabalhador acerca dos recursos de que dispõe para ser bem-sucedido no trabalho e dos meios que usará para ser bem-sucedido.

Por meio dos resultados da figura 2 fica evidente que os participantes não percebem esta crença fortalecida no trabalho. Alguns itens investigados apresentam-se fortalecidos, como a esperança de ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho, com índice de 4,7; ter esperança em ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho, com índice de 4,5; e em poder achar formas para mostrar ao chefe o que faz bem feito no trabalho, com índice de 4,3. Porém, um item ficou mediano em relação ao fortalecimento da esperança no trabalho, ficar após enfrentar perdas no trabalho trouxe um indice baixo da crença, de 3,0.

O otimismo no trabalho foi definido pelos autores como a crença mantida pelo trabalhador acerca de fatos positivos que ocorrerão com ele no futuro em seu trabalho.

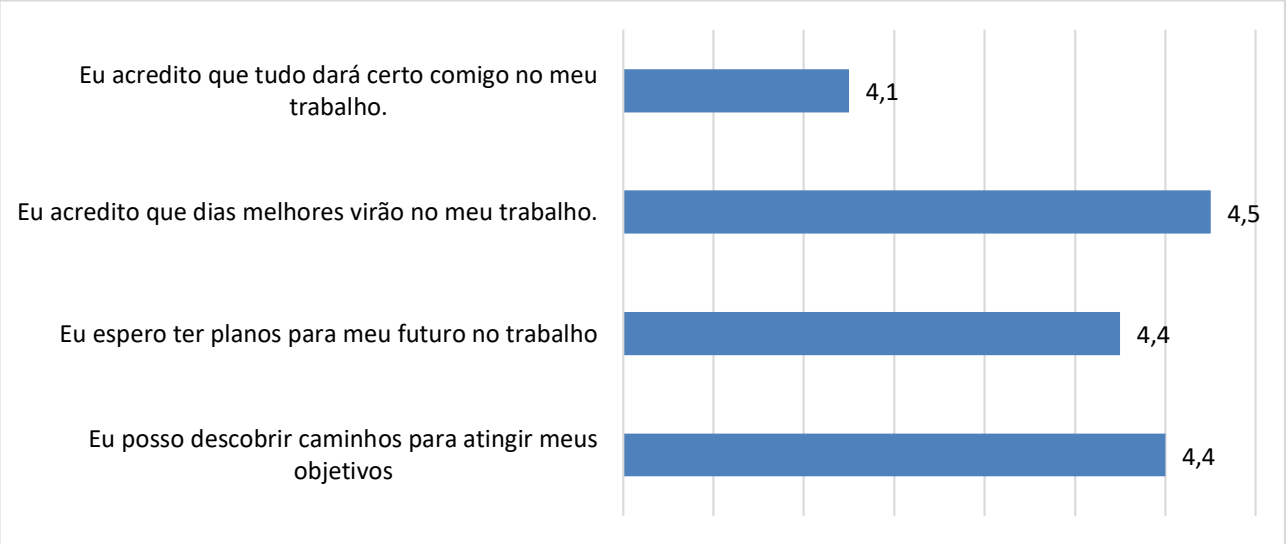

Figura 3 – Índice de respostas sobre otimismo no trabalho.

Na figura 3, identifica-se que quatro dos itens investigados confirmam que esta crença é fortalecida no trabalho, sendo o índice de 4,5 sobre acreditar que dias melhores virão no trabalho; índice de 4,4 na esperança de ter planos para o futuro no trabalho; e 4,4. O item

sobre acreditar que tudo dará certo com o mesmo no trabalho, ficou com índice de 4,1, mostrando que nesse aspecto os participantes percebem o item com fortalecimento menor.

A resiliência no trabalho foi descrita pelos autores como a crença mantida pelo trabalhador de que sairá fortalecido após enfrentar adversidades no trabalho.

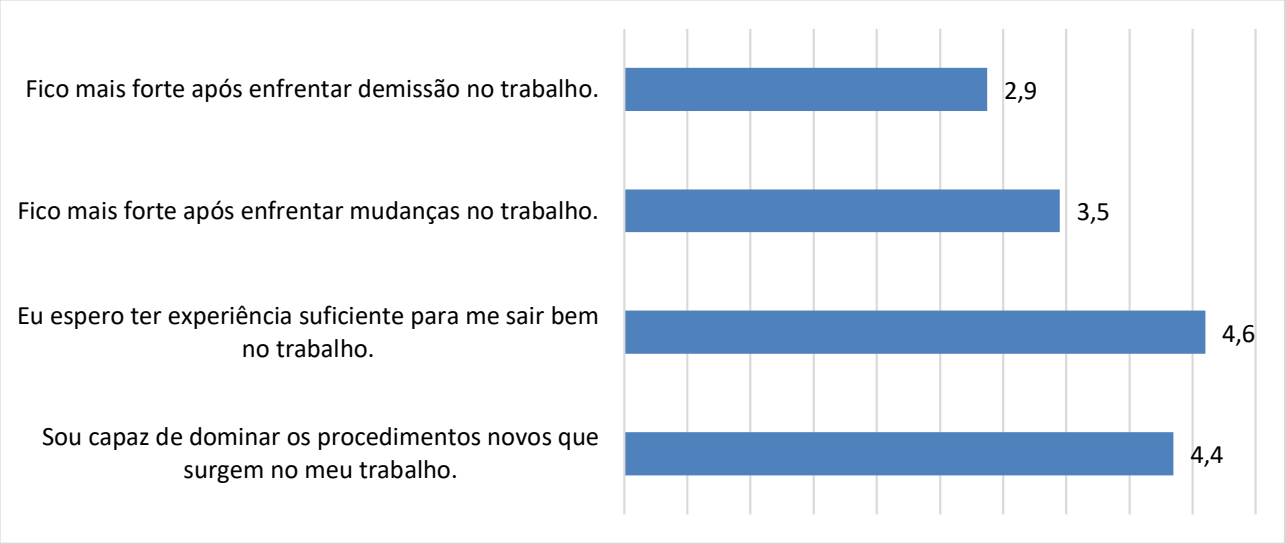

Figura 4 – Índice de respostas da resiliência no trabalho.

A Resiliência no trabalho demonstrou ser a crença menos fortalecida no trabalho na percepção dos participantes, como mostra a figura 4. Sendo os itens de maior fortalecimento sobre esperar ter experiência suficiente para se sair bem no trabalho, com índice de 4,6 e o item sobre ser capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no trabalho, com índice 4,4. O ítem sobre ficar mais forte após enfrentar mudanças no trabalho ficou com índice mediano de 3,5 e o item sobre ficar forte após enfrentar demissão no trabalho, com índice de 2,9, de pouco fortalecimento no trabalho.

A média dos fatores corresponte ao grau de fortalecimento das crenças de eficácia, esperança, otimismo e resiliência no trabalho, ou seja, o quanto o capital psicológico é percebido como valorizado nas organizações que os participantes da pesquisa trabalham. De acordo com o resultado, a média dos fatores mostra que o índice de capital psicológico dos participantes é 4,2. Isso é um nível adequado.

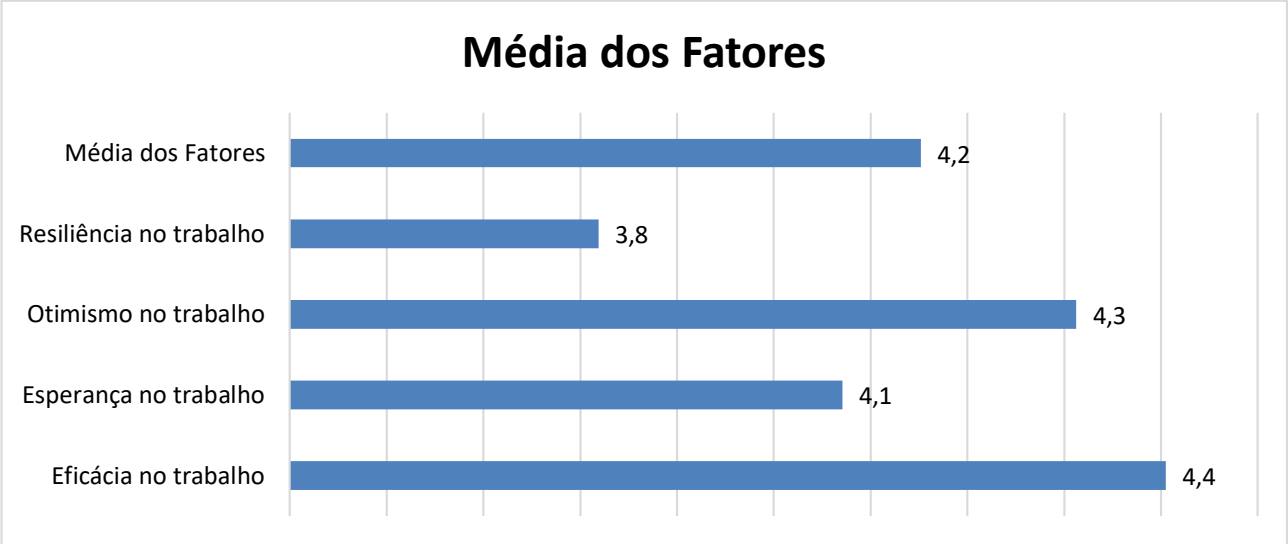

Figura 5 – Média dos índices de respostas dos fatores do Capital Psicológico.

O fator resiliência no trabalho é percebido pela média de respostas dos participantes como mediano, nem ruim e nem bom, com índice de 3,8.

Já os demais fatores foram percebidos como bons, sendo o fator Esperança no trabalho com índice de 4,1; Otimismo com índice de 4,3 e a Eficácia no trabalho com 4,4.

Desta forma pode-se concluir que as crenças dos participantes sobre o capital psicológico no trabalho são mais fortalecidas em Esperança, Otimismo e Eficácia no Trabalho, e menos fortalecidas em Resiliência no Trabalho. De forma geral, compreende-se que existe um estado mental positivo nos participantes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalhou evidenciou que o tema capital psicológico começou a ser discutido nas últimas décadas. Atualmente, as organizações encontram-se integradas num contexto de grande instabilidade e nem sempre seus colaboradores ficam satisfeitos na empresa, de forma geral, seja com a atividade que executa, com salário que recebe, o elogio não houve de um superior, pode acabar fazendo com que o psicológico fique afetado.

Porém, tudo isso pode ser evitado se a empresa souber valorizar os aspectos de cada um, perceber que o psicológico do trabalhador é um capital a ser cuidado e investido, realmente demonstrando que se importa com aquele colaborador, que ele não é só mais um para fazer uma função, como uma peça que faz um maquinário todo funcionar. Então, para evitar os problemas que a desvalorização dos profissionais pode causar, as organizações podem fazer uso de um conjunto de características positivas da personalidade do profissional, tais como: a vontade, que é uma motivação voltada para o cumprimento de um objetivo; otimismo, confiança/confiar na resolução positiva de acontecimentos futuros, resiliência, capacidade de enfrentar regularmente condições adversas ou arriscadas que coloquem o colaborador sob possíveis situações de estresse, e autoconfiança, confiança na capacidade própria para atingir as metas propostas.

Portanto, por meio da pesquisa realizada por este trabalho, conclui-se que os trabalhadores demonstram ter um bom capital psicológico, sendo as situações que necessitam de resiliência, como momentos de mudanças e demissões, bem como as que envolvem esperanças ao enfrentar dificuldade e perdas no trabalho, são as que mais afetam o capital psicológico.

REFERÊNCIAS

AVEY, J. LUTHANS, F.; JENSEN, S. **Capital Psicológico: Um Recurso Positivo para Combater o Estresse e a Rotatividade de Funcionários**. Gestão de Recursos Humanos, New Jersey, 2009.

BORGES, L. O; ANGOLO, J. C. T. Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes? In: M. G. J; W. C. (Orgs.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003, 271-295.

BRANDÃO, C. Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-jun13/evolucao_historica_lei_acidente_trabalho>.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho**. Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL, Senado Federal. Constituição Federal. **Art. 170**. 1988. Disponível em: <HTTPS://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_170_.asp>. Acesso em: 12 jun. 2019.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

ENRIQUEZ, E. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável.**Revista de Administração de Empresas**. RAE-eletrônica, n. 5. 2006.

K@W. **Conceito de Capital Psicológico.** www.knowledgeatwharton.com.br, 2009. Disponível em: <http://www.knowledgeatwharton.com.br/article/conceito-de-capital-psicologico-ganha- espaco-nas-empresas/>. Acesso em: 01 out. 2018.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. O impacto do ambiente interpessoal no burnout e compromisso organizacional. **Journal of Organizational Behavior**, v. 9, 1988, 297-308.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; SOUZA, W. S.. **Capital psicológico no**

trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SOUZA, H. P. R. T. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional.** XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2016. Disponível em: < http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf> Acesso em: 27 fev. 2019.

VISEU, J.; JESUS, S. N.; RUS, C.; NUNES, H.; LOBO, P.; CARA-LINDA, I. Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. **Revista ECOS: estudos contemporâneos da subjetividade**. v. 2, n.1, 2012, 4-16. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/792> Acesso em: 10 mar. 2019.

Espinosa, Ricardo. **Evolução histórica do trabalho e as leis sobre acidente de trabalho.** Revista Consultor Jurídico, 13 de junho de 2008. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-jun13/evolucao_historica_lei_acidente_trabalho>. Acesso em 06/2019.

ANEXO A – INVENTÁRIO DE CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO

INVENTÁRIO DE CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO – ICPT-25

INDIQUE NAS FRASES A SEGUIR O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente

1. ( ) Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho.
2. ( ) Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho.®
3. ( ) Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho.®
4. ( ) Fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho.
5. ( ) Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho.
6. ( ) Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho.
7. ( ) Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho.
8. ( ) Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho.
9. ( ) Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho.®
10. ( ) Fico mais forte após enfrentar desafios no trabalho.
11. ( ) Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho.®
12. ( ) Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho.®
13. ( ) Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho.®
14. ( ) Eu posso achar formas para mostrar ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho.
15. ( ) Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho.
16. ( ) Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho.®
17. ( ) Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho.®
18. ( ) Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho.
19. ( ) Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho.

9

20. ( ) Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho.®

21. ( ) Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho.

22. ( ) Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho.®

23. ( ) Sou capaz de ser criativo no meu trabalho.

24. ( ) Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho.®

25. ( ) Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho.®