

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Administração: gestão, liderança e inovação

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: gestão, liderança e inovação / Organizador
Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena,
2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0409-5

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.095222908>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins
(Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

Intitulado como “Administração: Gestão, Liderança e Inovação”, a presente obra tem o objetivo de compartilhar com o público leitor uma rica discussão que foi construída por uma rede internacional de profissionais do campo epistemológico da Administração e de áreas afins, por meio de uma didática abordagem que combina o rigor das pesquisas científicas com uma acessível linguagem desprovida de jargões técnicos.

O livro reúne uma coletânea de estudos teóricos e empíricos, organizados em dezenove capítulos, que foram desenvolvidos por um conjunto de quase quarenta pesquisadoras e pesquisadores, com distintas *expertises* profissionais e formações acadêmicas, oriundos de instituições públicas e privadas de ensino superior de distintos estados brasileiros, bem como do Equador, Moçambique, Portugal e Peru.

A estruturação deste livro é justificada pelo significativo crescimento da Administração, tanto no campo material das ações e planejamentos individuais e organizacionais, quanto no campo das ideias dentro e fora dos muros acadêmicos, demonstrando assim a necessidade de se reunir esta plural comunidade epistêmica para uma convergente discussão temática, com base na flexibilidade teórico-metodológica.

Por um lado, a obra se fundamenta em um paradigma eclético de recortes temáticos e de marcos teóricos e conceituais, o que facilita a apresentação de uma ampla agenda de discussões que valorizam desde focalizações teóricas até análises empíricas de estudos de caso, diferentes abordagens micro e macroanalíticas, bem como distintas especializações e periodizações.

Por outro lado, o livro se caracteriza por estudos de natureza exploratória e descritiva quanto aos fins e qualitativos quanto aos meios, conduzidos por um método dedutivo e por meio de uma triangulação metodológica que se assenta no uso de diferentes procedimentos metodológicos de levantamento e análise de dados em cada um dos capítulos.

Com base nas discussões e análises apresentados nesta obra, uma rica construção disciplinar no campo epistemológico da Administração é oferecido aos leitores por meio de estudos em língua portuguesa, espanhola e inglesa que corroboram para a expansão da fronteira científica através da troca de experiências e da produção de novas informações e conhecimentos sobre a realidade individual e organizacional em diferentes países.

Excelente leitura!


Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A FELICIDADE NO CONTEXTO EMPRESARIAL: UMA VISÃO ANALÍTICA

Daniani Silva Nascimento
Edgar Oliveira Santos
Antonio Pereira de Lucena Neto
Enéas Nunes Rocha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229081>

CAPÍTULO 2..... 10

EXPLORATORY STUDY ON THE DIRECTING ELEMENT AND TECHNOLOGY IN SMEs OF QUITO


Andrés Palacio-Fierro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229082>

CAPÍTULO 3..... 17

ECONOMIA SOLIDÁRIA: TRABALHO E RENDA, VALORIZAÇÃO E PERSPECTIVAS PARA UM MODO DE PRODUÇÃO SOLIDÁRIO


Tania Cristina Teixeira
Emmanuele Araújo da Silveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229083>

CAPÍTULO 4..... 40

INDÚSTRIA 4.0: DIREÇÕES E IMPLANTAÇÃO NO BRASIL – ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DE TRABALHOS CIENTÍFICOS NA LÍNGUA PORTUGUESA


Alinne Sampaio Dourado
Beatriz de Pontes Valério
Maria Fernanda Godinho
Milton Carlos Farina
Maiara Pereira de Santana

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229084>

CAPÍTULO 5..... 58

LIDERANÇA FEMININA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA EM PERIÓDICOS NACIONAIS


Patrícia da Rosa Portela Cé

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229085>

CAPÍTULO 6..... 69

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Marcio Casanata Godinho
Maira Angélica Dal Conte Tonial


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229086>

CAPÍTULO 7..... 78

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA E OS IMPACTOS NA SAÚDE EMOCIONAL DO TRABALHADOR

Maria Elisa de Lacerda Faria


Bianca da Silva Muniz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229087>

CAPÍTULO 8..... 91

FRAMEWORKS DE IMPLEMENTAÇÃO DA GESTÃO DO CONHECIMENTO: PROPOSTA DE UM QUADRO INTEGRATIVO E UMA AGENDA DE PESQUISA

Darci de Borba

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229088>


CAPÍTULO 9..... 112

MUDANÇAS CAUSADAS PELA CRISE DO CORONAVÍRUS NA MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DO SETOR AÉREO: MAIS UMA CRISE OU UM MARCO DEFINITIVO?

Kevin Ferreira Corcino

Thais do Nascimento Silva

Sérgio Rodrigues Leal

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229089>

CAPÍTULO 10..... 129

MARKETING DE RELACIONAMENTO: ANÁLISE DE SATISFAÇÃO POR MEIO DA PERCEPÇÃO DO CLIENTE EM UMA EMPRESA DE PINTURAS E REFORMAS NA CIDADE DE SANTA INÊS – MA

Tamires Araújo de Almeida

Alcione Lino de Araújo

Marcos Alexandre Sousa Martins

Rodrigo Arraes Alvarenga

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290810>


CAPÍTULO 11..... 144

ESTRATEGIAS DE MARKETING TURÍSTICO EN CANCHAQUE, PERÚ

Lucy Anamelva Flores-Quevedo

Cynthia Milagros Apaza-Panca

Johanna Elena Santa-Cruz Arévalo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290811>

CAPÍTULO 12..... 160

COMPORTAMENTO DAS RECEITAS E DESPESAS COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS DOS ESTADOS BRASILEIROS E DO DISTRITO FEDERAL NO PERÍODO DE 2008 A 2017

Erica Xavier de Souza

Rodolfo José Costa De Holanda Cavalcanti


John Cleiton Costa Feitoza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290812>

CAPÍTULO 13..... 176

LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE ECUADOR

Jhonny Santiago Torres Peñafiel


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290813>

CAPÍTULO 14..... 186

OS EFEITOS DA APLICAÇÃO DOS *ROYALTIES* DO PETRÓLEO PARA A INFRAESTRUTURA VIÁRIA DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES

Sheyla Bahiense Mussi

Helder Gomes


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290814>

CAPÍTULO 15..... 197

O PAPEL DO DEPARTAMENTO DO PATRIMÓNIO NO PROCESSO ABATE DOS BENS PÚBLICOS: CASO DO HOSPITAL CENTRAL DE NAMPULA, 2018-2021

Sibel Leilavantina Mussa Bruno Morais

Alexandre Edgar Lourenço Tocoloa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290815>

CAPÍTULO 16..... 214

RESULTADOS IDEB AMAZONAS (2007-2019)

Marília Nunes de Souza Olímpio

Flávio José Ribeiro Guimarães

Jerfeson de Barros Soprano

Ralyne Lima de Souza Guerreiro

Paula Roberta de Menezes Guimaraes

Ericson dos Santos Olímpio

Nixon Silva Lima de Queiroz


Veranice Frota

Sara Raquel Gomes de Sousa

Leonardo Marcelo dos Reis Braule Pinto

Veranice Mello da Frota

Erivan Gláucio Fleury da Costa Soares


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290816>

CAPÍTULO 17..... 229

PERCEPÇÃO DOS ACADÊMICOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SOBRE O ESTADO REGULADOR E OS SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE PRESTADOS POR ORGANIZAÇÕES SOCIAIS DE SAÚDE – OSS

Nathália Abreu do Nascimento

Robson Ramos Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290817>


CAPÍTULO 18..... 251

LABORATÓRIO DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS: CRIAÇÃO DE FERRAMENTA

DE VIABILIZAÇÃO FINANCEIRA PARA PROJETOS DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO NA UNESP

Antonio Francisco Maia de Oliveira


Osvando José de Moraes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290818>

CAPÍTULO 19.....257

ESTUDO COMPARATIVO SOBRE A IMAGEM DE UM DESTINO

Sónia Isabel Duarte Vieira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290819>

SOBRE O ORGANIZADOR.....281

ÍNDICE REMISSIVO.....282

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA E OS IMPACTOS NA SAÚDE EMOCIONAL DO TRABALHADOR

Data de aceite: 01/08/2022

Maria Elisa de Lacerda Faria

Bianca da Silva Muniz

<http://lattes.cnpq.br/7663756902617205>

RESUMO: O trabalho feito sob pressão, a demanda institucional diante do trabalhador, e o pouco controle sobre as atividades exercidas no cotidiano tem cada vez mais fragilizado o trabalhador, deixando-o suscetível e vulnerável às doenças mentais. Esse tipo de trabalho está ligado a quase todos os setores em decorrência da organização e das condições de trabalho. Com o passar do tempo, o significado do trabalho para o homem foi se transformando. E a saúde mental quando pensada a partir do contexto de trabalho deve entender o significado que o trabalho tem para o sujeito. Trata-se de uma revisão narrativa da literatura. O processo de coleta do material foi realizado de forma não sistemática e incluiu publicações em inglês e português. Por fim, estes materiais foram lidos na íntegra, categorizados e analisados criticamente. Gerenciar pessoas não é uma tarefa fácil, que se possa exigir dos gestores sem prepará-los, treiná-los e desenvolvê-los, fornecendo ferramentas consistentes, práticas objetivas para que possam fazer gestão de pessoas com qualidade, nivelando cultura organizacional e de lideranças. A gestão de pessoas por competências é um conjunto de ferramentas práticas, consistentes, objetivas e mensuráveis que torna possível as empresas instrumentalizar o RH. gestores para

fazerem gestão e desenvolvimento de pessoas com foco, critério e clareza. Isso é feito através de ferramentas mensuráveis, personalizadas e construídas com base nas atribuições dos cargos ou funções. A partir deste entendimento, alguns autores defendem que a gestão de pessoas deve ser conduzida dentro das organizações, já que traduz e direciona a condução do trabalho e das pessoas afetadas por ele. No Brasil a atuação do psicólogo na saúde ocupacional ainda não é legalmente exigida, como é exigida a atuação de profissionais da enfermagem, medicina, engenharia e técnicos em segurança do trabalho. A ausência de profissionais psicólogos em equipes de segurança e medicina do trabalho é contraditória: entende-se que doenças ocupacionais possam ser causadas, ainda que em parte, por fatores psicossociais, mas não há normas para seu controle, como há para os demais fatores de risco.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão por competência; saúde emocional; trabalho.

ABSTRACT: The work done under pressure, the institutional demand in front of the worker, and the little control over the activities carried out in daily life have increasingly weakened the worker, leaving him susceptible and vulnerable to mental illness. This type of work is linked to almost all sectors as a result of the organization and working conditions. Over time, the meaning of work for man has changed. And mental health, when thought of from the work context, must understand the meaning that work has for the subject. This is a narrative review of the literature. The material collection process was carried out

in a non-systematic way and included publications in English and Portuguese. Finally, these materials were read in full, categorized and critically analyzed. Managing people is not an easy task, which can be demanded of managers without preparing, training and developing them, providing consistent tools, objective practices so that they can manage people with quality, leveling organizational and leadership culture. People management by competencies is a set of practical, consistent, objective and measurable tools that make it possible for companies to implement HR. managers to manage and develop people with focus, criteria and clarity. This is done through measurable tools, customized and built based on job or role assignments. Based on this understanding, some authors argue that people management should be conducted within organizations, as it translates and directs the conduct of work and the people affected by it. In Brazil, the role of psychologists in occupational health is not yet legally required, as is the role of professionals in nursing, medicine, engineering and occupational safety technicians. The absence of professional psychologists in occupational safety and medicine teams is contradictory: it is understood that occupational diseases can be caused, even in part, by psychosocial factors, but there are no rules for their control, as there are for the other factors of risk.

KEYWORDS: Competency management; emotional health; job.

Os modelos de gestão adotados no Brasil, preferencialmente, estimulam a avaliação individual, a competitividade e cobram resultados imediatos. (CHIAVENATO, 1999; PONTES, 1999; SIQUEIRA, 2002). O trabalho feito sob pressão, a demanda institucional diante do trabalhador, e o pouco controle sobre as atividades exercidas no cotidiano tem cada vez mais fragilizado o trabalhador, deixando-o suscetível e vulnerável às doenças mentais. Esse tipo de trabalho está ligado a quase todos os setores em decorrência da organização e das condições de trabalho. Marzano (2004) e Dejours (2004) revelam processos complexos relacionados ao trabalho que têm sido estudados sob várias perspectivas.

Dejours (1993), fala sobre a diferença que existe entre o trabalho prescrito, que trata da burocracia, das regras e da fiscalização em relação ao trabalho, e o trabalho real, que é o que ocorre no cotidiano onde nenhuma regra, ou manual, pode dar conta de todas as situações. O que está contido nessa lacuna, aquilo que torna o trabalho real mais complexo, precisa ser compreendido e identificado com a finalidade de se tornar visível. A distância entre o planejado e o executado é grande, a prescrição não consegue prever todas as dificuldades que aparecem no cotidiano uma vez que há uma frequente necessidade de o trabalhador exercitar atividades cada vez mais complexas que exigem habilidades e conhecimentos variáveis.

Com o passar do tempo, o significado do trabalho para o homem foi se transformando. E a saúde mental quando pensada a partir do contexto de trabalho deve entender o significado que o trabalho tem para o sujeito.

O significado do trabalho pode ser destacado por uma mescla de fatores sociais e pessoais, de acordo com o contexto histórico (BENDASSOLI, 2009). Para o autor, é possível pensar que seu significado dependerá de um grupo, período ou cultura e irá compor

a identidade social e a socialização do sujeito, constituindo-se em fenômeno psicossocial em que as organizações de trabalho são construídas a partir dos processos de interação.

Resumidamente, Bendassolli e Soboll (2011), propuseram o trabalho como “atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem ele trabalha e pela qual colabora para o gênero coletivo (p.6)”. Tolfo (2015) propõe a necessidade de conhecer o papel do trabalho na vida do sujeito para entender a maneira como ele se organiza e constitui. Rohm e Lopes (2015, p. 333) apresentam, ainda, o conceito sobre o trabalho como:

(...) uma condição fundamental na existência humana. Por meio dele, o homem se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, significa-se, insere-se em contextos grupais, atua em papéis e finalmente promove a perenização de sua existência. Ou seja, viabiliza a relação dos indivíduos com o meio, em um dado contexto, o trabalho expressa-se como incessante fonte de construção de subjetividade, produzindo significado da existência e do sentido de vida (p. 333).

Pode-se perceber a relevância do trabalho tanto no aspecto econômico como no psicossocial. Han (2015) também apresenta contribuições relevantes sobre o trabalho, para ele, passamos da sociedade da disciplina, marcada pela proibição e coerção para a sociedade do desempenho. Enquanto a sociedade da disciplina gerava “loucos e delinquentes, a sociedade do desempenho produz depressivos e fracassados (HAN, 2015, p.25)”. A hierarquização do trabalho em relação às demais esferas da vida e seus atributos descritivos e valorativos, assim como a organização das características atribuídas ao trabalho podem contribuir para o significado do mesmo (BORGES, 42 1997).

Para Malvezzi (2004, p.13), o trabalho também pode ser entendido como “uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano”. O adoecimento, na sociedade atual, “não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho (HAN, 2015, p.27)”. O sujeito de desempenho explora a si mesmo.

Ainda segundo o mesmo autor (p.29), o depressivo é o inválido dessa guerra internalizada. A depressão é o adoecimento de uma sociedade que sofre sob o excesso de positividade refletindo aquela humanidade que está em guerra consigo mesma. A Saúde Mental é definida pela Organização Mundial da Saúde – OMS como “o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer face ao estresse normal da vida, trabalhar de forma produtiva e frutífera e contribuir para a comunidade em que se insere” (OMS, 2000, p. 44).

Conforme a Carta de Ottawa (WHO, 1986), a promoção da saúde pode ser entendida como o processo que visa aumentar a capacidade dos indivíduos e das comunidades para controlarem a sua saúde no sentido de melhorarem, é direito de todos e deve ser garantida em todas as localidades a melhora na qualidade de vida das pessoas. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001) passou a adotar uma perspectiva mais ampla para

a conceituação da saúde mental abrangendo aspectos como: o bem-estar subjetivo, a autoeficácia percebida, a autonomia, a competência, a dependência intergeracional e a auto realização do potencial intelectual e emocional das pessoas.

A saúde do trabalhador é pré-requisito para a produtividade e de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável. De acordo com o art. 6o da Lei 8080/90 da Constituição Federal a Saúde do Trabalhador deve ser

“um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho” (BRASIL, 1990).

Para Guimarães (1999, p.23): A Saúde Mental e Trabalho é o estudo da dinâmica, da organização e dos processos de trabalho, visando à promoção da Saúde Mental do trabalhador, por meio de ações diagnósticas, preventivas e terapêuticas eficazes. A saúde do trabalhador é valiosa para o indivíduo, a comunidade em que está inserida e a sociedade, refletindo-se diretamente na produção, motivação e satisfação no trabalho, e na qualidade de vida no geral dos indivíduos e da sociedade como um todo.

Portanto, tem-se de um lado uma evolução no conceito de saúde no contexto de trabalho e, por outro lado, profundas transformações que têm criado um cenário não favorável para as questões relativas à saúde mental do trabalhador. É possível perceber essas transformações nos trabalhos de Ianni (1993), Giraud (1998), Borón 23 (1995), Anderson (1995), Beynon (1997), Antunes (1997; 1999), Ramalho (1997), Rodrigues (1997) e Arbix (1997) que em diversos momentos colocaram a economia neoliberal, a globalização e conseqüentemente as reestruturações produtivas como fatores preponderantes para isso.

Para atuar na promoção de saúde no trabalho, é fundamental antepor possíveis situações, ampliar o conceito de trabalho, rever antigas práticas e redesenhar a atuação (BASTOS; GONDIM, 2010). Ou seja, as práticas de atuação devem ser preventivas, corretivas e de reabilitação capazes de tornar o contexto de trabalho equilibrado e flexível de acordo com as condições e organização do trabalho.

Para Borges e Yamamoto (2004, p.24): A importância do trabalho para o ser humano está diretamente relacionada à prioridade de vida e seus direitos, acreditando-se que o prazer sob essas condições seja completamente distinto, acontecendo apenas fora dele. Seligmann-Silva (1986; 1994) concebe Saúde Mental no Trabalho como um campo de investigação e de práticas que possui diversas correntes teóricas e metodológicas.

O presente artigo realiza uma revisão narrativa sobre o tema da influência da gestão por competências na saúde mental do trabalhador, visando identificá-las e discuti-las. O conhecimento resultante do estudo poderá viabilizar novas propostas, o embasamento e o aprimoramento de futuras pesquisas e intervenções. O mapeamento do conhecimento se faz através de um olhar amplo, sem critério explícito ou sistemático, não exigindo um

protocolo rígido. O objetivo desse artigo é caracterizar, por meio da literatura científica existente, o conhecimento atual sobre a saúde mental e seu contexto de trabalho por meio da gestão de pessoas por competência.

Esse estudo propõe uma reflexão que poderá permitir entender as transformações do mundo do trabalho e seus impactos na saúde mental, por meio do entendimento do contexto de trabalho através da gestão de pessoas por competência.

METODOLOGIA E PROCEDIMENTO

Trata-se de uma revisão narrativa da literatura. De acordo com Rother (2007, p. 20) “os artigos de revisão narrativa são publicações amplas apropriadas para descrever e discutir o desenvolvimento ou o ‘estado da arte’ de um determinado assunto, sob o ponto de vista teórico ou conceitual”.

Esse tipo de revisão se constitui por uma análise ampla da literatura, sem estabelecer uma metodologia rigorosa e replicável em nível de reprodução de dados e respostas quantitativas para questões específicas, como explicitam Vosgerau e Romanowsk (2014).

No entanto, é fundamental para a aquisição e atualização do conhecimento sobre uma temática específica, evidenciando novas ideias, métodos e subtemas que têm recebido maior ou menor ênfase na literatura selecionada (Elias et al., 2012). O processo de coleta do material foi realizado de forma não sistemática e incluiu publicações em inglês e português.

Por fim, estes materiais foram lidos na íntegra, categorizados e analisados criticamente. Como já referido, a revisão narrativa não exige critérios explícitos e sistemáticos para a busca e análise das evidências e as fontes de dados podem ou não ser pré determinadas ou específicas (GRANT; BOOTH, 2009).

A pergunta que norteia esse estudo: O que se tem publicado e discutido sobre gestão de pessoas e saúde mental? Há publicações relevantes sobre gestão por competências?

Lança-se mão de uma variedade de marcos teóricos de modo a integrar as áreas da saúde mental, com ênfase na gestão de pessoas por competência e saúde mental. O trabalho de revisão narrativa proporciona a oportunidade de dispor de informações e conceitos referentes às principais correntes de pensamento, a síntese de evidências científica e a fundamentação teórica de um determinado objetivo de estudo (ROTHER, 2007)

ANÁLISE E DISCUSSÃO

Gestão é o ato de gerir, de administrar. São os meios através dos quais se gerem uma equipe, uma instituição, um projeto ou uma empresa.

Há diversos modelos eficazes de gestão e, quando se fala especialmente em gestão de pessoas, é importante conhecer os modelos atualizados que visam a investimentos cada

vez maiores em desenvolvimento de pessoal. Isso porque o mercado está compreendendo que pessoas são os verdadeiros diferenciais de qualidade e resultados.

Gerenciar pessoas não é uma tarefa fácil, que se possa exigir dos gestores sem prepará-los, treiná-los e desenvolvê-los, fornecendo ferramentas consistentes, práticas objetivas para que possam fazer gestão de pessoas com qualidade, nivelando cultura organizacional e de lideranças. A gestão de pessoas por competências é um conjunto de ferramentas práticas, consistentes, objetivas e mensuráveis que torna possível as empresas instrumentalizar o RH. gestores para fazerem gestão e desenvolvimento de pessoas com foco, critério e clareza. Isso é feito através de ferramentas mensuráveis, personalizadas e construídas com base nas atribuições dos cargos ou funções.

O conjunto dos subsistemas de gestão por competência serve para fornecer todas as ferramentas necessárias para organizar os recursos humanos, tendo o perfil certo no lugar certo e investindo no desenvolvimento de competências necessárias para atingir os resultados esperados de cada colaborador.

Essas ferramentas trazem com toda a clareza o perfil de competências de cada cargo e as ferramentas para identificar a compatibilidade entre perfil do cargo e dos candidatos, com a finalidade de proceder a escolha de talento específico para as atribuições dos cargos ou funções específicas. Para os colaboradores que já fazem parte do quadro da organização, as ferramentas tornam possível fazer avaliação do perfil e comparar com o perfil do cargo para identificar as competências que são compatíveis e as que precisam ser potencializadas para garantir excelência em resultados. Esse conjunto de ferramentas entrega ao gestor de RH todas as informações necessárias para atrair o perfil certo para cada cargo e desenvolver talentos humanos com foco, clareza e objetividade investindo especificamente no desenvolvimento das competências que geram eficácia em resultados.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é o campo da Psicologia tradicionalmente relacionado à área do trabalho. Na área organizacional ou do trabalho, o profissional pode atuar: no recrutamento e na seleção de pessoal; elaborar, executar e avaliar, em equipe multiprofissional programas de treinamento e de formação de pessoal, com vista ao desenvolvimento dos recursos humanos; participar no processo de avaliação do trabalho visando subsidiar decisões na área de pessoal; elaborar programas e atividades na área de segurança do trabalho bem como programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, visando assegurar a preservação da saúde do trabalhador; participar no desenvolvimento de ações destinadas a otimizar relações e condições de trabalho, no sentido da maior produtividade e da realização pessoal de indivíduos e grupos, ergonomia e assessoramento para formulação e implementação da política de recursos humanos.

A Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO) tem como foco a Saúde Mental do Trabalhador, uma vez que repercussões psíquicas do trabalho podem gerar agravos à saúde do trabalhador (SOUZA, 2013). Frente às rápidas e intensas mudanças ocorridas do ponto de vista sócio-econômico-político-cultural, em nível regional e mundial, o campo da

Saúde Mental, mais especificamente da Psicologia, necessita: refazer-se, ampliar seu foco de abordagem, romper com as delimitações dos saberes tradicionais na área, recompor conhecimentos que sejam sustentados sobre um conjunto de rupturas e novas premissas, e que, portanto, não seja apenas um novo somatório ou rearranjo simples dos antigos saberes parcializados.

Segundo o National Institute of Occupational Health (NIOSH) a PSO atua como um ramo da psicologia que visa promover a qualidade de vida no trabalho, proteger e promover a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (QUICK et. al., 1997; ADKINS, 1999; COX, BALDURSSON, & RIAL-GONZA'LEZ, 2000; CHEN, HUANG, & DEARMOND, 2005; HOUDMONT, & LEKA, 2010; NIOSH, 2013; GUIMARÃES, 2015; GUIMARÃES et. al., 2018).

A PSO é um campo teórico que se solidifica na atualidade na interface entre a Saúde Pública e a Medicina Preventiva em Psicologia Clínica e da Psicologia da Saúde aplicada ao contexto das organizações de trabalho (QUICK, 1999). Em nosso país, pode-se dizer que não se conhece o referido campo PSO como especialidade do campo da Psicologia. Cabe à Psicologia da Saúde o estudo do papel dos comportamentos relacionados à saúde, na prevenção, desenvolvimento, e/ou exacerbação de problemas de saúde. Sua ênfase é no modelo biopsicossocial e sua aplicação se dá na avaliação, tratamento e prevenção de problemas da saúde.

Este campo de estudos foi reconhecido recentemente como especialidade pelo Conselho Federal de Psicologia do Brasil. O Conselho Federal de Psicologia (2019) em parceria com o Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas, ainda coloca como objetivo da Psicologia da Saúde Ocupacional a identificação dos riscos à saúde nos contextos de trabalho e indica modificações, visando à prevenção primária. Esse campo abarca as novas configurações do mundo do trabalho conforme ele vai se apresentando.

As rápidas modificações das condições do trabalho e do emprego trouxeram o tema das relações entre organização de trabalho e saúde para o centro das discussões em Segurança e Saúde ocupacional. Para Guimarães (2015; 2016; 2018):

As práticas em PSO, devem se basear em um enfoque coletivo sobre a saúde dos trabalhadores, o foco de preocupação e investigação deveria ser estendido para a qualidade de vida no trabalho, uma vez que as “boas práticas das empresas” incluem ambientes de trabalho salubres e, políticas organizacionais e de gestão compatíveis com as necessidades dos trabalhadores, principais sujeitos e protagonistas desse processo. O alinhamento entre investigação e prática é um de seus principais diferenciais. Há uma forte preocupação nesse hiato entre a produção do conhecimento e sua aplicabilidade (s.p.)

Os recursos teóricos e metodológicos sobre essa temática estão em constante aprimoramento. Em complementaridade, de acordo com Guimarães (2016), ainda é possível

pensar na Psicologia da Saúde Ocupacional atuando na vigilância às características do ambiente de trabalho, em pesquisa sobre efeitos das práticas organizacionais, pesquisas de intervenção, pesquisa explicativa para o desenvolvimento de modelos conceituais, pesquisas descritivas, desenvolvimento de instrumento, sempre com foco nas mudanças organizacionais.

Talvez a mais importante contribuição do campo da Psicologia ao campo da segurança e da saúde ocupacional, seja a proposição desta área de interface emergente, a PSO, em função dos seguintes fatores:(a) o reconhecimento que os transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, relacionam-se à saúde ocupacional e representam um alto custo humano e econômico; (b) a aceitação de que os fatores psicossociais exercem um importante papel na etiologia de problemas emergentes em segurança e saúde ocupacional; (c) a recente e dramática mudança na organização do trabalho que repercute na saúde segurança do trabalho.

Sauter e Hurrell Jr. (1999) discutem o papel e também o mercado de trabalho para a Psicologia na prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Os autores referem que uma melhor compreensão e controle por parte da PSO, acerca dos fatores de risco organizacionais (relações entre organização - trabalhador - organização do trabalho, formas de gestão, supervisão, processos de produção e sua influência na forma de trabalhar e executar o trabalho) parece ser, o principal foco para sua prevenção e organização do trabalho.

A PSO tem seu foco principal nos fatores organizacionais e no delineamento (design) do trabalho que contribuem para a incapacitação e doença no trabalho, incluindo os transtornos relacionados ao estresse. Preocupa-se também com fatores sociais e familiares que são também de interesse na medida em que influenciam a segurança e o bem estar das populações trabalhadoras. Características individuais, como capacidades, habilidades, personalidade e temperamento e sua contribuição para as doenças e incapacitações ocupacionais estão sob a rubrica da PSO.

O NIOSH (1999) recomenda que este novo campo privilegie a prevenção primária dos fatores de risco organizacionais ao estresse, à doença, e a incapacitação no trabalho. É necessário, portanto, pensar na gestão de pessoas atrelada à saúde ocupacional. A gestão de pessoas por competência torna possível engajar, motivar e qualificar ainda mais os trabalhadores.

Um modelo de gestão deve abranger um conjunto de conceitos e referenciais que ofereçam, a um só tempo, condições de compreender a realidade organizacional e instrumentos para aprimorá-la. (DUTRA, 2010, p. 54). A partir deste entendimento, alguns autores defendem que a gestão de pessoas deve ser conduzida dentro das organizações, já que traduz e direciona a condução do trabalho e das pessoas afetadas por ele.

Segundo Dutra (2010), o fato de algumas empresas não seguirem um modelo de gestão de pessoas integrado, faz com que criem práticas e processos baseados em

situações emergenciais, e por vezes conflitantes entre si. É possível observar nestes casos, por exemplo, práticas de capacitação e desenvolvimento que não convergem com a prática de remuneração, fazendo com que as políticas tenham atuação independente. Neste sentido, a orientação de um sistema tendo em vista a mesma linha conceitual promove a articulação entre as práticas a serem implementadas.

Atualmente, é comum vermos práticas em gestão de pessoas alinhadas ao conceito de competências, como seleção por competências, remuneração, avaliação e desenvolvimento, o que torna a psicologia da saúde ocupacional alinhada à psicologia organizacional e do trabalho dentro da organização.

Os diagnósticos ajudam a empresa a cuidar do bem-estar dos colaboradores, e funcionários saudáveis tendem a desempenhar melhor as suas atividades. A equipe é o principal ativo de todo empreendimento, motivo pelo qual o RH está intrinsecamente ligado à promoção da saúde ocupacional. Contratações, dispensas, afastamentos e licenças passam pelo controle do departamento de recursos humanos: por isso faz sentido seu papel como auxiliar da administração no cumprimento da lei a favor da vida, integridade física e mental dos empregados.

O RH pode monitorar a aplicação das normas regulamentadoras no ambiente empresarial promovendo treinamentos contínuos à equipe. A capacitação deixa todos os colaboradores cientes das exigências legais e previne acidentes laborais, principalmente por esclarecer os riscos e sua identificação nas tarefas desenvolvidas.

Quando este departamento está articulado com o da saúde ocupacional, os funcionários se sentem amparados, bem cuidados e retornam o investimento em sua qualidade de vida melhorando o desempenho de suas atividades.

Muita gente acha que as atribuições do RH são apenas contratar, demitir e gerenciar a folha de pagamento. As responsabilidades desse setor, no entanto, vão muito além disso: também é sua função assegurar que as exigências sejam cumpridas, atestando a saúde física e psíquica da equipe. A fiscalização dos procedimentos corretos de operação faz parte das incumbências deste departamento organizacional, missão a ser executada com o apoio dos gerentes das respectivas linhas de produção.

Outra função do RH para promoção da saúde ocupacional é a divulgação de regras internas de conduta, questões comportamentais e culturais capazes, inclusive, de orientar a tomada de decisão. Isso acontece por meio de cursos, palestras, envio de e-mails, jornal mural, panfletos, entre outras formas de comunicação institucional.

Desse modo, o RH deve informar aos colaboradores sobre a importância da proteção das mãos no manuseio de produtos químicos, por exemplo, do uso de capacetes e de cintos de segurança no trabalho em altura, entre outros equipamentos imprescindíveis para minimizar ou eliminar as intercorrências conforme a atividade desempenhada.

Ele concentra todas as informações sobre o grupo: organograma, características dos profissionais, do cargo e do próprio ambiente de trabalho ficam armazenadas com Por

meio dessa integração entre esses campos de atuação os planos estratégicos em prol da saúde ocupacional, o empenho em conjunto capaz de promover o pleno controle sobre as potenciais ameaças e riscos da atividade desenvolvida são executados de maneira mais assertiva e eficiente.

Na hora de avaliar o desempenho da segurança do trabalho, a participação ativa dos outros setores em sintonia com o RH também será crucial para a coleta de dados, pois será preciso medir o desempenho das competências

Estamos falando de número de acidentes, índices de produtividade, quantidade de afastamento por doenças e nível de reposição dos EPIs, por exemplo. Com a atuação integrada, incidentes são contabilizados de forma mais rápida e é viável adotar medidas extras de intervenção em tempo hábil para a eliminação dos riscos se for preciso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há uma necessidade que PSO tenha treinamento clínico ampliado, para trabalhar no aconselhamento e auxílio ao empregado, em saúde ocupacional, ou programas da saúde da comunidade, melhorando a habilidade destes psicólogos em programas para detectar e tratar o estresse e os transtornos psicológicos de origem ocupacional.

Há também uma necessidade que o PSO tenha treinamento organizacional-industrial, na saúde, social, experimental e que possam colaborar e empreender em estudos epidemiológicos saúde e segurança ocupacional, emprestando sua perícia em psicométrica para os projetos e na interpretação de aspectos psicossociais dos mesmos.

Intervenções futuras poderão se beneficiar de uma atuação conjunta com o setor de Segurança e Medicina do Trabalho e Comissões Internas de Prevenção de Acidentes no Trabalho.

No Brasil a atuação do psicólogo na saúde ocupacional ainda não é legalmente exigida, como é exigida a atuação de profissionais da enfermagem, medicina, engenharia e técnicos em segurança do trabalho.

A ausência de profissionais psicólogos em equipes de segurança e medicina do trabalho é contraditória: entende-se que doenças ocupacionais possam ser causadas, ainda que em parte, por fatores psicossociais, mas não há normas para seu controle, como há para os demais fatores de risco.

Segundo Tamayo (2001) isto pode ser entendido como um convite para a integração entre aplicação, pesquisa e divulgação do conhecimento, a fim de que seja esclarecido o papel da Psicologia da Saúde Ocupacional na promoção da saúde no trabalho. De uma perspectiva da Saúde Pública e Ocupacional, propõe-se um alinhamento mais próximo às intervenções ambientais, em nível micro, meso e macro organizacionais. As intervenções em nível individual neste contexto podem não ser eficazes, e têm a tendência de responsabilizar o indivíduo assistido como único fator do agravamento.

Falhando uma visão mais ampla sobre saúde e segurança no trabalho que também abrange determinantes ambientais, é improvável que o campo da PSO prospere ou exerça influência sobre as pesquisas, na política, ou na prática da Saúde Ocupacional. No campo da Psicologia, esses desafios vêm criando uma nova cultura profissional, ainda restrita ao nível da pós-graduação, dos novos serviços e das entidades corporativas.

O processo de desenvolvimento da profissão e do campo da Saúde Mental dependem fundamentalmente de movimentos históricos que extrapolam estes dois campos particulares, englobando, e.g., o desenrolar da cultura individualista e psicologizante no contexto neo-liberal atual, bem como o desenvolvimento da presente crise do Estado e das políticas sociais em geral.

Entretanto, a dinâmica da história é também dependente das vontades humanas e precisa dos homens e mulheres concretos para ser vivida e desdobrada.

É neste terreno privilegiado das sutilezas que os próprios psicólogos e atores-chave do campo da Saúde Mental podem reconhecer os fluxos de seu movimento, para poder reinventar novos ritmos e estilos.

Esta área emergente (e sua consolidação) aponta para a necessidade de um processo gradativo de difusão de uma nova cultura profissional entre os psicólogos e demais trabalhadores das áreas da saúde e do trabalho.

São muitas as vantagens que uma organização obtém quando a relação entre a gestão de pessoas por competência e a saúde ocupacional é próxima e integrada. Como já falamos, ocorre o aumento da produtividade, já que os trabalhadores usaram suas ferramentas, móveis e demais utensílios da companhia corretamente, dando bom andamento dos serviços. Investir em saúde ocupacional, além de ser vantajoso ao clima e cultura interna, reduz taxas de absenteísmo, turnover e evita gastos com afastamentos, licenças e substituição dos acidentados.

Ainda, acidentes podem ensejar indenização quando acontecem: motivo pelo qual vale a pena investir em segurança no ambiente de trabalho. Os processos judiciais são morosos e mancham a reputação da empresa no mercado, tanto perante o consumidor, quanto diante da concorrência e dos profissionais, que evitam trabalhar no seu negócio. Com o aumento da produtividade, a gestão do tempo é mais eficaz e sobra horário no calendário para a implementação de novos projetos a fim de expandir as operações e conquistar novos clientes.

Os investimentos na cultura preventiva também evitam as multas por não realização de exames médicos obrigatórios, interdições e embargos em obras. Os dias de paralisação afetam a capacidade produtiva, o faturamento e cortam o ritmo de trabalho da equipe, desalinhando todas as estratégias organizacionais.

REFERÊNCIAS

DUTRA, Joel Souza. Competências. Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

PONTES, B. R. Avaliação de desempenho: nova abordagem. 7ª ed. São Paulo. LTr, 1999.

SIQUEIRA, W. Avaliação de Desempenho: uma ferramenta estratégica, 2002. Disponível em: Acesso em 07 Janeiro 2021

MARZANO, M. Travail compulsif et effacement de la subjectivité: l'hyperactivité comme fuite. Travailler, Paris, v. 1, n. 11, p. 7-24, 2004.

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2007.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas. 2011

TAMAYO, A. Introdução. Em A. Tamayo (Org.), Cultura e saúde nas organizações (pp. 11-16). Porto Alegre: Artmed, 2004.

TOLFO, S. R. Significados e Sentidos do Trabalho. In: Bendassolli, P. F.; Borges Andrade, J. E. Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações. São Paulo: Casa do psicólogo, 2015.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós- moderno: uma abordagem crítica. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v.13, n.2, p. 58 332-345, June 2015. Disponível em: . Acessado 02/08/2020.

GUIMARÃES L. A. M.; MAYER V. M.; BUENO H. P. V.; MINARI M. R. T.; MARTINS L. F. Síndrome de Burnout e qualidade de vida de policiais militares e civis. Rev Sul-Am Psicol [Internet]. 2014. Disponível em: Acessado 02/08/2020.

GUIMARAES, L. A. M.; OLIVEIRA, A. L. M.; MENEGHEL, V.; MINARI, M. R. T. Saúde Psíquica de Trabalhadores da Justiça do Trabalho. International Journal On Working Conditions, v. 12, p. 86-104, 2016

HAN, B. Sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini, Petrópolis: Vozes, 2015

MALVEZZI, S. Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), Psicologia, organizações e trabalho (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas, 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Health consequences. In: WHO. Global Status Report on Alcohol and Health 2014. Geneva: WHO; 2014. p. 46-58.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and Other Common Mental Disorders. Global Health Estimates. Geneva: 2017

QUICK, J. C.; CAMARA, W. J.; HURRELL, J. J.; JR., JOHNSON, J. V.; PIOTRKOWSKI, C. S.; SAUTER, S. L.; SPIELBERGER, C. D. Introduction and historical overview. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 3–6, 1997.

MINAYO GOMEZ, C.; LACAZ, F. A. C. Saúde do trabalhador: Novas- Velhas questões. *Ciênc. Saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 797-807, Dec. 2005. Disponível em:. Acesso em 23/08/2020.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH - NIOSH. Workplace Safety and Health Topics Industries & Occupations. *Occupational Health Psychology (OHP)*, 2013. Disponível em . Acesso em: 12/07/2020.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 7, 35, 40, 53, 58, 59, 61, 64, 66, 67, 74, 86, 108, 117, 128, 130, 132, 134, 136, 143, 162, 163, 175, 186, 192, 195, 201, 202, 211, 212, 213, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 279, 281

Amazonas 159, 163, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224

B

Bens públicos 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 212, 237

Brasil 7, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 51, 52, 54, 55, 56, 59, 62, 66, 67, 70, 76, 78, 79, 81, 84, 87, 114, 117, 124, 126, 143, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 170, 174, 175, 186, 188, 189, 190, 191, 194, 195, 212, 213, 214, 215, 223, 231, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 255, 256

C

Captação de recursos 166, 251, 252, 253, 254, 255, 256

Clientes 5, 30, 42, 75, 88, 107, 115, 122, 123, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 141, 142, 143, 145, 156, 261, 263, 276

Competência 65, 78, 81, 82, 83, 85, 88, 96, 143, 204, 206, 231, 235, 237

Coronavírus 112, 114, 115, 116, 120, 121, 122, 123, 126, 245, 246

Covid-19 113, 114, 116, 117, 120, 126, 127, 128, 131, 225, 245

Crescimento 33, 60, 67, 70, 96, 116, 118, 129, 131, 132, 134, 143, 160, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 190, 192, 195, 224, 259, 260, 265, 276, 279

Crise 30, 35, 88, 112, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 161, 231, 232, 237, 247

Cultura organizacional 15, 78, 83, 123, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184

D

Desenvolvimento 3, 7, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 34, 36, 37, 41, 42, 45, 51, 52, 53, 54, 61, 66, 70, 72, 75, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 92, 93, 94, 97, 101, 107, 118, 126, 129, 130, 132, 134, 161, 163, 169, 174, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 201, 214, 248, 249, 251, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 261, 263, 265, 268, 269, 271, 275, 276, 277, 278, 281

E

Economia solidária 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

Empresa 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 15, 18, 24, 28, 45, 52, 69, 73, 74, 75, 82, 86, 88, 89, 96, 97, 98, 101, 102, 104, 123, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 140, 142, 146, 147,

148, 149, 158, 160, 164, 165, 169, 191, 198, 266, 272, 273

Encargos sociais 160, 161, 162, 164, 165, 167, 169, 170, 171, 173, 174

Ensino 29, 38, 39, 40, 51, 54, 136, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 247, 252, 254, 255, 275

Estado regulador 229, 231, 238, 241, 246, 247

F

Felicidade 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 269

Fenômeno 1, 2, 5, 6, 7, 80, 169

Frameworks 91, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 101, 104, 105, 106, 108

G

Gastos 88, 160, 161, 162, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 190, 193, 236, 238

Gestão de pessoas 9, 65, 78, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 118

Gestão do conhecimento 52, 54, 67, 91, 95, 96, 98, 101, 104, 105, 106, 108

H

Habilidades 79, 85, 101, 104, 178, 181, 183

Hospital 10, 197, 199, 200, 210, 250

I

IDEB 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225

Indústria 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 65, 67, 97, 99, 102, 122, 142, 166, 263, 266, 276

Infraestrutura viária 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195

Inovação 40, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 94, 95, 99, 100, 107, 118, 136, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 261, 271, 275, 276, 277, 281

Internet das coisas 40, 41, 42, 49, 52, 53

L

Liderança 30, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 98, 118, 128

M

Marketing 95, 103, 104, 110, 122, 127, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 155, 156, 157, 158, 159, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 268, 270, 273, 274, 276, 277, 278, 279, 280

Motivação 3, 18, 81, 112, 115, 117, 118, 119, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 137, 200

Mulheres 25, 28, 29, 33, 35, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 88

O

Organizações sociais 229, 230, 231, 233, 234, 236, 238, 241, 244, 246, 247, 248, 249, 250

P

Pandemia 114, 115, 117, 119, 121, 122, 124, 126, 150, 225, 246

Percepção 4, 6, 60, 61, 65, 118, 119, 121, 122, 124, 125, 129, 133, 135, 137, 140, 142, 174, 229, 231, 238, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 249

Periódicos 41, 58, 59, 61, 66, 92, 93, 105

Pessoas 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 42, 45, 51, 52, 60, 63, 64, 65, 72, 74, 78, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 91, 92, 100, 104, 105, 106, 116, 117, 118, 119, 130, 131, 132, 134, 136, 161, 162, 163, 166, 167, 202, 204, 205, 208, 210, 259, 260, 261, 263, 264, 265, 266, 267, 271, 272, 273, 274, 275

Petróleo 186, 188, 189, 191, 192, 195, 196

Planejamento 5, 26, 98, 103, 104, 105, 106, 107, 122, 133, 134, 186, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 241, 243, 246, 249, 255, 256

Plano 24, 34, 46, 96, 126, 132, 133, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 214, 230, 232, 251, 254, 256, 259, 264, 274

Produção 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 32, 33, 34, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 49, 51, 52, 53, 55, 66, 81, 84, 85, 86, 93, 104, 143, 166, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 195, 202, 204, 230, 231, 232, 233, 241, 243, 249, 252, 256

R

Receitas 133, 160, 161, 165, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 193, 266

Relacionamento 22, 42, 60, 63, 64, 74, 112, 117, 122, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 139, 142, 143

Renda 6, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 114

Revisão sistemática integrativa 58, 59, 61

Revolução industrial 40, 41, 42, 52, 53

Royalties 186, 187, 190, 191, 192, 194, 195, 196

S

Satisfação 2, 3, 5, 6, 7, 9, 22, 81, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 125, 129, 130, 131, 132, 133, 135, 142, 143, 192, 238, 239, 245, 246, 259, 273, 274, 276, 277

Saúde 5, 6, 8, 9, 24, 36, 70, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 94, 113, 114, 121, 165, 168, 186, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 241, 242, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251

Serviços públicos 164, 192, 202, 229, 230, 231, 232, 233, 236, 237, 238, 239, 241, 242, 244, 245, 246, 247

Setor aéreo 112, 114, 115, 118, 119, 121, 122, 125, 126

T

Tecnologia 33, 41, 42, 44, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 67, 69, 74, 91, 96, 98, 103, 104, 105, 106, 108, 129, 251, 254, 261, 266, 281

Trabalhador 22, 23, 28, 62, 69, 70, 72, 73, 74, 78, 79, 81, 83, 85, 90, 119, 123

Trabalho 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 52, 53, 55, 56, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 93, 99, 104, 112, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 133, 136, 160, 162, 164, 173, 197, 200, 201, 207, 231, 234, 247, 255, 257, 265

Turismo 114, 144, 145, 147, 153, 155, 156, 157, 158, 257, 258, 259, 260, 268, 269, 270, 271, 273, 275, 276, 277, 278, 280

U

Universidade 1, 20, 27, 28, 30, 31, 34, 35, 36, 40, 53, 54, 58, 67, 68, 69, 127, 196, 229, 238, 248, 250, 251, 252, 253, 255, 270, 277, 278, 281

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022