



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC**



**JOÃO VITOR DE CASTRO**

**DESENVOLVIMENTO DO POTENCIAL HUMANO E  
COMUNICAÇÃO RELACIONAL APLICADA AO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

**PINDAMONHANGABA-SP**

**2021**



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC**



**JOÃO VITOR DE CASTRO**

**DESENVOLVIMENTO DO POTENCIAL HUMANO E  
COMUNICAÇÃO RELACIONAL APLICADA AO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Bacharel pelo Curso de Administração do Centro Universitário FUNVIC.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Ma. Tatiana Fontes Soares  
Livramento.

**PINDAMONHANGABA-SP**

**2021**

Castro, João Vitor

Desenvolvimento do potencial humano e comunicação relacional aplicada ao ambiente de trabalho / João Vitor de Castro / Pindamonhangaba –SP : UniFUNVIC Centro Universitário FUNVIC, 2021.

20f.

Monografia (Graduação em Administração) UniFUNVIC –SP.

Orientadora: Profa Me. Tatiana Fontes Soares Livramento.

1 Potencial humano. 2 Organização. 3 Desenvolvimento.

I Desenvolvimento do potencial humano e comunicação relacional aplicada ao ambiente de trabalho. II João Vitor de Castro.



**JOÃO VITOR DE CASTRO**

**DESENVOLVIMENTO DO POTENCIAL HUMANO E COMUNICAÇÃO  
RELACIONAL APLICADA AO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Bacharel pelo Curso de Administração do Centro Universitário FUNVIC.

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. \_\_\_\_\_ Centro Universitário FUNVIC

Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Centro Universitário FUNVIC

Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Centro Universitário FUNVIC

Assinatura: \_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, que permitiu que toda nossa trajetória acadêmica se desenvolvesse da melhor forma possível.

Aos familiares que nos apoiaram durante toda essa jornada.

Pro<sup>a</sup> Ma. Tatiana Fontes Soares Livramento pela orientação, apoio e confiança na elaboração deste trabalho.

E a todos que direta ou indiretamente participaram da nossa formação, o meu muito obrigado.

## RESUMO

Em um cenário atual de globalização e fluxo de informações constantes, a dificuldade de uma organização manter a vantagem competitiva em relação ao seu concorrente é crescente. Por conta destes fatos, a grande vantagem competitiva empresarial fica a cargo do potencial humano e intelectual da organização. O desenvolvimento do potencial humano é o processo de ampliação do desempenho e da liberdade de ação pessoal. Faz uma relação com as capacidades e qualidades com as oportunidades que cada um tem a seu dispor, para que todos possam ter maior autonomia para agir da melhor forma e executar trabalhos com maior rendimento, contribuindo assim para o crescimento e competitividade da organização na qual é inere. O presente estudo teve como objetivo evidenciar os benefícios do incentivo ao desenvolvimento do potencial humano dentro de uma organização, através de uma revisão de literatura integrativa da qual pode-se concluir que a valorização do desenvolvimento do potencial humano e a comunicação relacional, trazem diversos benefícios a empresa e seus colaboradores, tornando o ambiente de trabalho um local com qualidade. Visto isso, é de extrema importância que a empresa de modo geral busque sempre proporcionar um ambiente em que os seus colaboradores possam se desenvolver como pessoa, refletindo positivamente em seu profissional.

Palavras-chave: Desenvolvimento. Potencial Humano. Organização.

## **ABSTRACT**

In a current scenario of globalization and constant flow of information, the difficulty for an organization to maintain a competitive advantage over its competitor is growing, because of these facts, the great business competitive advantage is borne by the organization's human and intellectual potential. The development of human potential is the process of expanding personal performance and freedom of action. It makes a relationship with the capabilities and qualities with the opportunities that each one has at their disposal, so that everyone can have greater autonomy to act in the best way and perform jobs with higher yields, thus contributing to the growth and competitiveness of the organization in which they work. inserted. This study aimed to demonstrate the benefits of encouraging the development of human potential within an organization, through an integrative literature review. It can be concluded that valuing the development of human potential and relational communication bring several benefits to the company and its employees, making the work environment a place with quality.

In view of this, it is extremely important that the company in general always seeks to provide an environment in which its employees can develop as a person, reflecting positively on their professional.

**Keywords:** Development. Potential. Organization.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO -----	9
2 MÉTODOS -----	11
3 REVISÃO DE LITERATURA -----	12
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	16
5 REFERÊNCIA -----	17

## 1 INTRODUÇÃO

No cenário de globalização em que estamos inseridos atualmente, facilmente mutável e em constante transformação, é evidente a concorrência entre empresas. Nesse contexto, o recurso mais importante para as organizações passou a ser as pessoas, porém são encontrados alguns desafios para as organizações promoverem um ambiente saudável para os seus colaboradores. Boehs (2020) demonstram que entre os obstáculos a serem ultrapassados estão: manter o ambiente de trabalho saudável em relação a competitividade crescente nas organizações; promoção do bem-estar físico e mental dos colaboradores; implementação de políticas voltadas ao ambiente de trabalho saudável e promoção de objetivos psicológicos positivos diante das práticas da gestão organizacional.

Os autores Figueiredo, Pais, Monteiro, Mónico (2016) e Ceribeli (2020) apontam que o avanço acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, trazendo assim um aumento de pessoal qualificado, bem como a necessidade da aplicação de seus conhecimentos, habilidades e potenciais indispensáveis à manutenção e competitividade do negócio. Já que os indivíduos são parte determinante nos processos relacionados as organizações, é possível observar o interesse e preocupação dos gestores em tornar o ambiente organizacional um local de aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Nesse processo é necessário o desenvolvimento do indivíduo, através de diversas dinâmicas sociais, profissionais e acadêmicas, necessárias para garantir uma variedade de oportunidades para todos, assim como o ambiente ideal para que cada indivíduo exerça, na plenitude, o seu potencial. Caracterizado também por ser um processo para assessorar e fortalecer a implementação da política e cultura organizacional, utilizando a colaboração das pessoas com talentos potenciais em sua estrutura. O desenvolvimento serve como uma ferramenta que visa potencialização do indivíduo, tanto individual ou em conjunto quando amplia o desempenho do ambiente ao redor.

Nessa linha de raciocínio os indivíduos são considerados o principal recurso de uma organização, no qual a gestão de pessoas tem grande responsabilidade no percurso da organização ao sucesso almejado. Então, para que uma boa gestão ocorra é vital que todos dentro de uma empresa sejam tratados como talentos únicos e de grande contribuição para o crescimento da empresa, e que a organização tenha como objetivo alcançar o bem-estar de todos os envolvidos nos processos. (Chiavenato, 2014)

Segundo Kunsch (2006), a comunicação faz parte da natureza humana, é através das relações interpessoais que o senso de pertencimento a uma sociedade é despertado, e não é diferente nas

organizações. Essas são compostas por pessoas que diariamente colocam em prática a comunicação e interação interpessoal para realização das atividades propostas, viabilizam alcançar os objetivos organizacionais. Portanto, sem comunicação as empresas não existiriam. Deste modo a comunicação relacional no ambiente de trabalho, pode ser usada como uma ferramenta de crescimento empresarial, um instrumento de gestão pessoal e de estratégia corporativa, podendo ser considerada eficaz na excelência dos relacionamentos e para a gestão do negócio. Segundo Carneiro (2018), sua utilidade está, portanto, em ser um meio de capacitação de pessoas para os diversos tipos de relacionamentos de modo integral. Alvo das principais estratégias em gestão de pessoas por favorecer o centramento das pessoas, os bons relacionamentos e também o clima organizacional, colabora para o cumprimento das tarefas, o desenvolvimento de projetos e a execução de processos de modo produtivo.

A justificativa que norteou o enredo do presente trabalho é relacionada ao entendimento sobre quais são os estímulos que levam o indivíduo a desenvolver o potencial humano e a comunicação relacional no ambiente de trabalho. Além do papel das organizações em transformar o ambiente de trabalho em um ambiente de qualidade e propício a florescimento dos potenciais humanos.

## 2 METODOS

O presente estudo foi fundamentado na metodologia de revisão de literatura integrativa.

A revisão da literatura é um procedimento de busca, análise e detalhamento sobre um assunto previamente determinado a fim de encontrar uma resposta para o tema escolhido.

De acordo com Souza (2010), a revisão de literatura integrativa consiste em uma ampla abordagem metodológica frente as revisões analisadas, permitindo a inclusão de estudos experimentais e não experimentais para uma maior interação e compreensão do tema proposto. É um compilado de dados da literatura teórica e experiências.

O foco deste estudo de revisão integrativa foi voltado para a análise de aspectos relacionados a psicologia positiva, da gestão de pessoas, qualidade de vida na organização e valorização do colaborador de um modo geral.

O levantamento bibliográfico foi realizado em rede de dados internet, com base em artigos científicos e em revisões bibliográficas a fim de atingir os objetivos estipulados para esse estudo.

### 3 REVISÃO DA LITERATURA

Os estudos relacionados aos aspectos psíquicos, desde sua origem, foram voltados para os aspectos negativos como as falhas, fraquezas e dores do ser humano. Boehs, Narbal (2017), apontam que a psicologia positiva veio a ganhar força apenas na década de 1990, trazendo à vista as potencialidades do ser humano. Essa linha de estudo é baseada em ciências sociais e do comportamento humano, que levam em consideração aspectos como as emoções positivas e a felicidade do indivíduo, assim como os benefícios para o desenvolvimento do ser humano. Trata ainda, com relevância, as experiências que são valorizadas pelo indivíduo ou grupo no qual está inserido, relacionando-as com o futuro, seguindo o caminho do otimismo e ética no trabalho. De acordo com Franklin (2016), o comportamento humano é caracterizado pelo complexo, constituído pelas interpretações pessoais, percepções e sentimentos que são alimentados em diferentes contextos de nossas vidas, o que acarreta em moldar as atitudes e comportamentos de uma pessoa.

Como apontam Costa, Conceição (2020), na década de 1980 as disciplinas voltadas ao comportamento humano eram estudos que recebiam pouca atenção pelas escolas de administração que focavam em seus aspectos técnicos. Essas disciplinas passaram a ser mais exploradas quando se entendeu que a compreensão do comportamento humano traria entendimento sobre sua influência na administração das empresas.

O comportamento humano é foco de discussões dentro das organizações. Apesar das empresas enxergarem os indivíduos como recursos que possuem habilidades e características para execução de atividades da empresa, não é correto ignorar a realidade de que cada pessoa possui suas particularidades e personalidades que necessitam de acompanhamento constante como forma de potencializar as qualidades individuais. (COSTA; CONCEIÇÃO, 2020)

Segundo Costa, Conceição (2020). Foi proposta uma teoria por Douglas McClelland (1997) que tem como principal base três fatores que colaboram com a compreensão do comportamento humano no ambiente de trabalho. São eles:

- Necessidade de realização: a busca da excelência, de realizar-se em relação a determinados padrões, de lutar pelo sucesso;
- Necessidade de poder: a necessidade de fazer as pessoas se comportarem de uma maneira que não é própria do comportamento delas;
- Necessidade de associação: o desejo de interpessoais próximos e amigáveis.

A cultura organizacional influencia diretamente no comportamento humano dentro da organização e, como exemplo prático, tem-se a organização que tem como cultura assumir

riscos e, a partir disso, incentiva seus funcionários a tentarem descobrir novas maneiras de executarem as atividades.

Portanto é de extrema importância que faça parte da cultura da organização a motivação dos colaboradores, pois é através da motivação coletiva que as organizações conseguem obter altos níveis de desempenho e produtividade. (RIBEIRO, PASSOS, PEREIRA 2018).

Ainda de acordo com Ribeiro, Passos, Pereira (2018), a motivação vem do Latim “*motivus*” e está relacionada a movimento, vindo daí a compreensão de que quem motiva uma pessoa provoca nela um novo ânimo, uma razão para agir e trilhar novos caminhos. Sendo uma força intrínseca, é um impulso que vem de dentro da própria pessoa a direcionando a um objetivo. Para atingir o potencial máximo de um indivíduo é imprescindível que o mesmo esteja motivado, e nas organizações não é diferente, já que a motivação dos colaboradores tem vindo a ser tema de importância crescente para as organizações.

Segundo Tamayo (2003), pode-se observar que mudanças nas estratégias motivacionais utilizadas nas organizações estão ocorrendo, a nova tendência é a substituição de estratégias centradas na recompensa por desempenho para um modelo no qual o estilo de vida organizacional promova o bem-estar e a felicidade do empregado no trabalho, através de uma abordagem humanizada do ambiente de trabalho.

A motivação no trabalho ocorre pela orientação que é dada ao colaborador para que o mesmo realize com precisão e dedicação as suas responsabilidades, sendo persistente para que os objetivos previstos sejam atingidos. Para isso são necessários alguns componentes da motivação como: o direcionamento, a impulsão e também a resiliência. O cuidado e atenção com a valorização e desenvolvimento do potencial humano atrelado também ao estado de satisfação e felicidade do indivíduo, tem se tornado essencial para o ambiente de trabalho. (RIBEIRO, PASSOS, PEREIRA 2018).

Nesse sentido, Sgarbossa, Mozzato (2019), demonstram que quando uma pessoa se sente acolhida no ambiente de trabalho ela passa a construir uma conexão maior com o meio no qual está inserida. Sendo assim, o indivíduo consegue estabelecer uma sincronia entre os seus objetivos pessoais e os objetivos da organização, motivando-se a comportamentos positivos e resultados satisfatórios. Souza (2016), afirma que as empresas que estão empenhadas na valorização dos seus colaboradores são as mais produtivas e possuem profissionais felizes, satisfeitos e comprometidos com o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Em muitas organizações os colaboradores são tratados apenas como número, deixando de lado os sentimentos e a satisfação do ser humano.

Um ambiente se torna mais produtivo e rentável quando o indivíduo tem oportunidade de

evoluir e se desenvolver pessoalmente, por consequência atinge seu estágio inicial de satisfação suprimindo sua necessidade básica de felicidade. Para isso o processo de comunicação relacional se faz importante para criar um ambiente propício de entendimento na comunicação entre pessoas, processos e ambiente de trabalho. (SOUZA, 2016)

A valorização de colaboradores é essencial em uma organização, pois são esses colaboradores que dão existência a empresa. A organização necessita de pessoas competentes e criativas para enfrentar as dificuldades do mercado atual. Por conta disto, o respeito e valorização da empresa para com os funcionários traz mais compromisso, entusiasmo e incentiva o desenvolvimento pessoal, partindo inicialmente de gestores, que identificarão necessárias implantações de políticas que visem o desenvolvimento dos seus colaboradores e enfatizem que ele faz parte do crescimento e do sucesso da organização. (GOMES; FRASSON, 2021)

O desenvolvimento potencial de um indivíduo também parte do engajamento envolvido no ambiente de trabalho. Envolvimento com o trabalho pode ser entendido como o grau de identificação psicológica do indivíduo com suas atividades de trabalho, e a importância conferida ao trabalho para formação de sua autoimagem (MUCHINSKY, 2004).

Para um sujeito altamente envolvido, o trabalho proporciona grandes satisfações, é importante em sua vida e o absorve completamente durante a realização das atividades (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Ainda segundo Gomes, Frasson (2021), as exigências cada vez mais elevadas de flexibilidade, eficiência e produtividade das organizações devem trazer negociações propondo mudanças de forma a garantir a manutenção das garantias aos trabalhadores, assegurando condições para a ampliação da qualidade de seu trabalho e de sua vida.

O desenvolvimento no ambiente de trabalho são oportunidades que representam um conjunto de práticas gerenciais implantadas por gestores que tem como foco principal o colaborador dando o suporte necessário para o crescimento dos mesmos na organização, trazendo assim pessoal com suas competências atualizadas e continuamente em desenvolvimento. Ceribeli (2020), demonstra que programas de treinamento podem funcionar como estimuladores do desenvolvimento humano no ambiente de trabalho, conforme disponibilizam ao indivíduo a possibilidade de aperfeiçoamento das habilidades e conhecimentos profissionais. Assim como o desenvolvimento de novas competências, para que eles possam contribuir com o sucesso da organização, além de se sentirem parte presente da organização o recebimento de competência desperta a expectativa do indivíduo em adquirir maior autonomia no trabalho, conquistando assim a liberdade que é tanto buscada conforme a evolução profissional acontece, preparando o indivíduo para as tomadas de decisões relacionadas às atividades que desempenha e também

responsabilidades que lhe são atribuídas.

A busca contínua pelo emprego da comunicação relacional acarreta melhoria no clima organizacional de acordo com Carneiro (2018), a comunicação tem o mesmo sentido ou propósito, pois visa ser uma ferramenta para aperfeiçoar a liderança, o feedback na divulgação de informações, a melhoria do trabalho em equipe e o clima organizacional.

Outro método que se destaca é a comunicação relacional, que busca capacitar pessoas para transmitir e/ ou decodificar ideias, sentimentos e comportamentos com vistas ao bom entendimento das pessoas e à melhoria da convivência particular e coletiva. (CARNEIRO, 2018).

Entende-se por envolvimento com o trabalho o grau de identificação psicológica do indivíduo com suas atividades profissionais e a importância conferida ao trabalho para formação de sua autoimagem (MUCHINSKY, 2004).

Para um sujeito altamente envolvido, o trabalho proporciona grandes satisfações, é importante em sua vida e o absorve completamente durante a realização das atividades (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Por conta da grande concorrência pela busca de profissionais talentosos os principais desafios das organizações estão em realizar a atração, o desenvolvimento e também a retenção desse talento (LEE; PARK; BAKER, 2018)

O clima organizacional é de grande relevância quando se trata de desenvolvimento do potencial dos colaboradores. Segundo Keller, Aguiar (2020), o clima organizacional é uma variável constituída pelos atributos organizacionais, como também os individuais e de grupo. Para sua avaliação são considerados aspectos como: relações interpessoais, qualidade de vida e saúde ocupacional, além da satisfação no trabalho. A pesquisa de clima organizacional busca compreender como cada um se sente em relação a empresa na qual está inserido e, para tornar válida essa pesquisa, é de extrema importância a participação da alta gestão da organização para gerenciamento dos resultados.

Por conta dessa transformação do ambiente de trabalho que vem ocorrendo com o decorrer dos anos, é imprescindível que as organizações se preparem para relacionamentos mais humanos para com os colaboradores, indivíduos esses que estão em busca de desenvolvimento humano, além da busca por satisfação e realização em diversos segmentos da vida.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Pode-se concluir que o trabalho é essencial para o ser humano, através deste, ele alcança seus objetivos pessoais e profissionais, assim ele traz sentido a sua vida, buscando sempre novos objetivos e realizações. Sendo assim, proporcionar um ambiente favorável ao colaborador, com uma comunicação clara e objetiva é de extrema importância, leva o colaborador a engajar-se e dar o seu melhor.

É possível motivar o colaborador através de um ambiente de participação, de integração com colegas de trabalho e com os gestores, levando em conta sempre as necessidades dos trabalhadores. Um funcionário motivado se torna mais produtivo, contribuindo com o incentivo dos outros colaboradores.

Os gestores têm como responsabilidade criar um ambiente propício ao diálogo e onde as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas, precisam também apresentar de forma clara os objetivos de desempenho esperados dos colaboradores, procurando maneiras de evidenciar que as pessoas têm um papel importante na organização.

Visto isso, é de extrema importância que a empresa de modo geral busque sempre proporcionar um ambiente em que os seus colaboradores possam se desenvolver como pessoa, refletindo positivamente em seu profissional. Gerar um ambiente comunicativo, com clareza e objetividade contribuindo sempre em seus resultados.

A competitividade das organizações atuais, colocou as pessoas que tem um potencial diferenciado a frente nessa busca pela qualidade e também se tornou uma peça indispensável para a sobrevivência da empresa. Em última análise, para a obtenção de resultados mais precisos recomenda-se esforços por parte das organizações para a estimulação do potencial humano em desenvolvimento e da comunicação relacional, na busca da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

## 5 REFERÊNCIAS

BOEHS, Samantha de Toledo Martins. **Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais**. São Paulo: Vetor Editora, 2020. 300 p.

CARNEIRO, Alex Ribeiro. **Comunicação relacional: Um instrumento de gestão pessoal e de estratégia corporativa**. 1. ed. São Paulo. Editora: Teneo. 2018.

CERIBELI, Harrison Bachion. **Desenvolvimento profissional, exaustão emocional e intenção de permanência nas organizações**. São Paulo: Recape, v. 10, n. 2, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª Edição. 1ª reimpressão. Barueri, SP: Editora Manole, 2014.

COSTA, Ricardo; CONCEIÇÃO, Marcio Magera. **O comportamento humano nas organizações: O papel do gestor como fator de motivação**. São Paulo: Recima21, v. 1, n. 2, 2020.

FRANKLIN, Dayana Viana. **Relação entre Desempenho e os Recursos Pessoais**. 2016. 24 f. Monografia (Especialização) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

FIGUEIREDO, E.; PAIS, L. MONTEIRO, S.; MÓNICO, L. **Human resource management impact on knowledge management: evidence from the Portuguese banking sector**. Journal of Service Theory and Practice, v. 26, n. 4, p.497-528, 2016.

GOMES, Luiz Fabiano et al. **Capital humano nas organizações modernas: A vantagem competitiva**. Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, [S.l.], v. 21, n. 41, p. 58-70, 2020.

KELLER, Edelvais; AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira. **Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional**. Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, v. 20, n. 39, p. 91-113, abr. 2020.

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

LEE, J. Y.; PARK, S.; BAKER, R. **The moderating role of top management support on employees attitudes in response to human resource development efforts**. Journal of Management & Organization, v. 24, n. 3, p. 369-387, 2018.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia organizacional**. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NATAL, Rafael C. G; PETARNELLA, Leandro. **Inovação aberta e gestão do conhecimento como direcionadores da competitividade nas organizações**. International Journal of Development Research. Vol. 10, Issue, 04, pp. April, 2020.

PAGNO, Mônica; NEVES, Marta; FREIRE, Patricia. **O retorno do investimento na gestão do conhecimento com foco no capital humano**. Anais Do Congresso Internacional De Conhecimento E Inovação – Ciki, 1(1).

PEIXOTO, Elizana Oliveira. **Gestão de carreiras, uma ferramenta para o sucesso profissional dentro das organizações: uma perspectiva histórica e evolutiva**. 2019. 78 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Instituto Superior de Gestão, Lisboa, 2019.

RIBEIRO, M. F., Passos, C., & Pereira, P. **Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador**. Gestão E Desenvolvimento, (26), 105-131. São Paulo, 2018.

SGARBOSSA, Maira; MOZZATO, Anelise Rebelato. **Motivos que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho**. Uruguai: Gesto, v. 8, n. 1, 2019.

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

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional.** In: XII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12., 2016, São Paulo. ARTIGO. São Paulo: Latec/Uff, 2016. p. 1-14.

SOUZA, Marcela Tavares de. **Revisão integrativa: o que é e como fazer.** 2010. 5 f, Hospital Israelita Albert Einstein, São Paulo, 2010.

TAMAYO, Alvaro. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador.** Rev. Adm. Contemp, São Paulo, v. 7, n. 4, p. 33-54, out. 2003.

Autorizo cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa, sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais sem prévia autorização específica do autor. Autorizo também a divulgação do arquivo no formato PDF no banco de monografias da Biblioteca institucional.

João Vitor de Castro  
Pindamonhangaba, dezembro 2021.