



PROJETO DE EXTENSÃO

2021

UNifeob

| ESCOLA DE NEGÓCIOS

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

CÍRCULOS DA VIDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

CÍRCULOS DA VIDA

MÓDULO DE GESTÃO DE PESSOAS

Avaliação de Desempenho - Prof. José Marcio Carioca

Seleção e Retenção de Talentos - Prof. Marcelo Alexandre Correia da Silva

Liderança e Coaching - Prof. Almir Abreu

Departamento Pessoal - Prof. Danilo Morais Doval

Projeto Gestão de Pessoas - Mentora: Ana Carolina Maldonado Matos

Alunos:

Camila Maruzzo da Silva, RA 20001883

Inaê Cristina de Oliveira, RA 20001883

Izabela Teixeira Franco, RA 19000931

Giuliano Gonçalves Junqueira, RA 19000932

Wellington Vitor Lidonis, RA 20001828

Monitor:

Guilherme Ferreira Mariano , RA 20001021

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	2
3 METODOLOGIA	2
4 RESULTADOS	5
5 CONCLUSÃO	7
6 REFERÊNCIA	8
7 ANEXOS	10

1 INTRODUÇÃO

A empresa de consultoria clube da conversa Localizada em São João da Boa vista/SP, foi iniciada por Almir Abreu, Sérgio Salazar e Jean Pasteur tem como finalidade desenvolver e colocar em prática a Inteligência relacional, para sempre estarem em um ambiente leve e prazeroso, por conta desse objetivo nossa equipe desenvolverá para a empresa um aplicativo formulado para conforto dos colaboradores, onde os mesmos poderão se expressar com anonimato. Visando facilitar a comunicação interna e motivar seus funcionários. O app será formulado sob 4 plataformas básicas, a primeira: por *mensagens motivacionais*, a segunda: *através de plantão psicológico*, a terceira: *por comunicação direta com o RH* e quarta *por pesquisa de satisfação*. O intuito é desenvolver, criar e melhorar relações e conexões no ambiente organizacional. Fazendo desse lugar um local realmente satisfatório e pleno para quem trabalha, com maior interação entre pessoas, humanidade e bem-estar.

A importância desse tema se dá devido a alta taxa de depressão no contexto de trabalho. Para Lafer et al (2000), citado por Cenci (2004) a depressão constitui-se num problema de saúde pública da maior importância, visto que traz um grau significativo de sofrimento a seus portadores, além de estar associada a uma alta taxa de suicídio. Cenci, ainda salienta que, os aspectos da saúde e da doença estão claramente presentes no contexto de trabalho contemporâneo. E que tais aspectos permeiam a vida dos trabalhadores que muitas vezes adoecem orgânica e psiquicamente no exercício diário das suas atividades laborais.

Nesse sentido, nossa equipe tratou de criar uma ferramenta que contribui para melhoria contínua na relação do trabalhador para com seu ambiente de trabalho. Tornando esse ambiente mais saudável, próspero e afortunado.

Em tempos tão difíceis, o que esperamos é oferecer ainda mais qualidade de vida no trabalho da empresa em questão. Impactando positivamente o estado da empresa em relação ao bem-estar e satisfação de seus colaboradores.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Círculos da Vida, inscrita sob o CNPJ 16.539.154/0001-96, está situada na Rua Dr. Teófilo Ribeiro de Andrade, 67, Centro, São João da Boa Vista - SP.

Foi iniciada por Almir Abreu (consultor e psicanalista), Sérgio Salazar (desenvolvimento humano e organizacional) e Jean Pasteur (desenvolvimento humano: saúde emocional, física e espiritual) e atua no ramo de consultoria (psicanálise), tanto no ambiente corporativo quanto pessoal, pois seu principal foco é o bem estar humano, que para estar bem em sua vida, primeiro precisa estar bem consigo mesmo, e por esses motivos seus principais clientes são as pessoas que desejam se tornarem líderes nessas áreas.

3 METODOLOGIA

Tratou-se de um estudo de caráter exploratório no qual se avaliou a relação da criação de um app (aplicativo) de celular e a melhoria da relação e satisfação entre os colaboradores de uma empresa do ramo de consultoria na cidade de São João da Boa Vista - SP. Para a criação do aplicativo foi usado a versão de teste (gratuito) do construtor de aplicativos da Appy Pie (<https://pt.appypie.com/>). A Appy Pie é uma plataforma comprometida em ajudar proprietários de negócios a se beneficiarem da tecnologia mais recente, sem ter que se preocupar com os detalhes dos processos ou se emaranhar em códigos e programação, adquirindo um milhão de novas habilidades ou gastando um valor muito alto. Nosso aplicativo funcionará para sistema Android e iOS de forma leve, rápida e segura. Podendo os usuários acessar e usar a plataforma com facilidade e sem problemas, os usuários ainda poderão acessar parte do conteúdo do aplicativo, mesmo quando estão no modo offline (sem acesso a internet). Para a criação do app foram pré-concebidos 1 plataforma principal denominada "**Círculos da Vida: Relationship**" e 4 janelas secundárias, a saber:

1º Mensagens Motivacionais: Palavras/pensamentos que incentive/inspire o empregado a estar ligado a empresa e estimule ele a vontade o desejo de se manter naquele emprego. A intenção aqui não é mostrar as frases prontas e fora de contexto que recebemos no WhatsApp. Mas sim, lições de vida de grandes autores, empresários, filósofos e personalidades históricas, tais como: Frederick W. Taylor, Michael Porter, Henry Ford, Bill Gates, Andrew Cornegi, entre outros.

De acordo com Maximiano (2004, p. 267) citado por Dornelas (2019) a palavra motivação deriva do latim *motivus, movere*, que significa mover e originalmente seu sentido indica o processo pela qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão.

Segundo Mirando e Barbosa (2016) atualmente o interesse pelo tema motivação dentro da organização vem crescendo significativamente a cada dia nos últimos anos. Os administradores cada vez mais estão dando ênfase nesse assunto, levando em consideração resultados obtidos através da motivação para seus colaboradores dentro da empresa.

No app as mensagens aparecerão na tela inicial da plataforma e serão "disparadas" diariamente pela manhã.

2º Plantão Psicológico: De acordo com Kleemann (2015) apesar das transformações do mercado de trabalho, em geral o espaço para sentimentos e emoções não é ofertado pelas empresas, podendo resultar na falta de motivação e comprometimento o que por sua vez poderá refletir negativamente na produtividade.

Nesse sentido, criaremos um "*Plantão Psicológico*", espaço para acompanhamento funcional não para os problemas, mas para as pessoas, favorecendo o conhecimento destas sobre seus próprios recursos (suas emoções, atitudes e valores) e assim maior consciência sobre si e sobre a realidade. Essa plataforma buscará trabalhar as forças dos colaboradores em prol da organização com o objetivo de humanizar o relacionamento entre empresa e colaborador.

Segundo Palmieri e Cury (2007), citado por Kleemann (2015) em ambos os casos, se não houver atenção com algumas dificuldades específicas como insatisfação no trabalho, baixa utilização das potencialidades, rotina e inadequação das condições de

trabalho, pode haver consequências como absenteísmo, diminuição no rendimento e um aumento de reclamações, causando sérias consequências na saúde física e mental dos colaboradores.

Com tudo, nosso intuito com essa plataforma, nada mais é do que buscar um equilíbrio emocional para lidar com a rotina de trabalho e com os obstáculos da vida do empregado.

Esse serviço, será exercido por profissional (psicólogo) que se manterá a disposição de qualquer colaborador que dele necessite, as consultas poderão ser feitas de forma anônima e online ou não.

3º Comunicação com o RH (Recursos Humanos): como afirmaram Mota e Fossá (2007), citado por Amaral, Leite e Kniess (2012) a comunicação, se entendida e bem utilizada, age em prol da comunhão e da sustentação dos valores e, portanto, contra os processos de esmorecimento da cultura organizacional.

Já Jesus e Neves (2003) complementam dizendo que: considerando a importância do fator humano e as pressões exercidas pelo ambiente interno e externo o setor de Recursos Humanos (RH) vem passando por sérias transformações e um de seus principais desafios vem sendo a utilização da comunicação para conquistar o compromisso dos colaboradores com a organização.

Nesse sentido, a comunicação direta com o RH será o fator-chave para manter o clima no ambiente interno da empresa, evitando boatos, ajudando no cumprimento das obrigações do trabalhador, qualificando o pessoal e estimulando o bom convívio entre os membros da empresa, conhecendo, interpretando e mobilizando adequadamente a competência de cada um.

4º Pesquisa de satisfação: o desenvolvimento dessa tela situa-se essencialmente no âmbito da satisfação dos trabalhadores no contexto empresarial, pretende-se especificamente analisar as diversas dimensões inerentes à satisfação no trabalho.

Para isso, recorreremos a dois métodos: o primeiro: é a *pesquisa de satisfação dos colaboradores* um quizz com perguntas rápidas e de múltipla escolha que ajudarão a medir o grau de contentamento dos funcionários. O quizz será liberado semanalmente

todas às sextas-feiras e depois analisado pelo setor de RH, seu entendimento poderá proporcionar uma avaliação de desempenho sob a perspectiva do funcionário, indicando decisões tanto estratégicas quanto operacionais que venham a influenciar no nível de qualidade das suas relações dentro da organização e conseqüentemente nos serviços prestados.

De acordo com Santos (2013):

No contexto sociocultural e político em que vivemos as organizações/instituições, ao valorizarem os colaboradores, têm subjacente uma visão holística da pessoa que preconiza a importância de todas as dimensões, física, afetiva, intelectual e operativa para o desenvolvimento integral e para a realização pessoal e profissional.

O segundo método é mais informal e baseia-se simplesmente em encontros (*coffee break*) mensais (podendo ser quinzenais) entre todos os membros da empresa. A fim de convidar as pessoas para uma pausa de suas atividades e reuni-las para que elas possam interagir e gozar de um tempo livre para falarem de si mesmas e sobre o sentimento de pertencer a organização.

As relações interpessoais são vínculos de importância significativa para os seres humanos, revelam que uma pessoa pode influenciar atitudes e comportamentos de outras. Nos últimos anos, vários pesquisadores têm estudado como as relações entre as pessoas contribuem para a vida de cada indivíduo, seja com relação à saúde física, mental e/ou comportamental (Beehr, Nair, Gudanowski, & Such, 2004; Brough & Pears, 2004), citado por Fonseca et al, 2013.

4 RESULTADOS

Definem-se como principais resultados deste estudo:

- Uma melhoria notável no convívio entre os funcionários;
- O trabalho em grupo teve um boa produtividade desde a implantação do aplicativo;

- Os colaboradores passaram a trabalhar mais satisfeitos e reconhecendo o seu valor para a empresa;
- As consultas com os profissionais de psicologia vem crescendo, a empresa acredita que isso impulsiona a melhoria no dia a dia dos colaboradores tanto na vida profissional quanto pessoal;
- As pesquisas de satisfação estão sendo analisadas semanalmente e com isso a empresa procura melhorar e crescer através delas;

Ainda foram estabelecidos como resultados secundários:

- Conversa/diálogo entre patrão e funcionário;
- Fornecer dados à instituição sobre o grau de satisfação dos seus colaboradores;
- Contribuir, na medida do possível, para maximizar os recursos humanos, aumentando o grau de satisfação dos colaboradores;
- Colocar as pessoas para conversar entre elas;
- Fazer com as pessoas falassem sobre o sentimento de pertencer dentro da organização;
- Proporcionar diálogos que trazem retorno e mais produtividade;
- Ampliação da forma de pensar dos colaboradores (troca de ideias, valores, sentimentos, sinergia);
- Abertura do campo de conversa.

Os resultados principais tanto quanto, os resultados secundários obtidos através do uso do aplicativo na empresa foram notórios se mostrando uma ferramenta poderosa e inovadora na otimização da relação dos colaboradores para com o ambiente de trabalho. Nesse sentido, continuaremos em busca da melhoria contínua do app e consequentemente do bem-estar dos funcionários.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo demonstrou a relação da criação de um app (aplicativo) de celular para com a melhoria da relação e satisfação dos colaboradores de uma empresa do ramo de consultoria na cidade de São João da Boa Vista - SP.

O aplicativo funcionará para sistema Android e iOS de forma rápida, leve e segura sobre uma plataforma principal denominada: "Círculos da Vida: Relationship" e com 4 janelas secundárias, a saber: 1º Mensagens Motivacionais, 2º Plantão psicológico, 3º Comunicação com o RH (Recursos Humanos) e 4º Pesquisa de satisfação. Através do estudo de caráter exploratório bem como, das pesquisas em artigos e citações bibliográficas chegamos a conclusão que: palavras e pensamentos motivacionais podem incentivar e estimular o empregado a estar ligado a empresa, que buscar o equilíbrio emocional e psíquico do cooperado por meio de apoio especializado pode ajudá-lo a lidar melhor com a rotina de trabalho, emoções, atitudes e valores. E para manter o bom convívio entre os membros da empresa, conhecendo, interpretando e mobilizando adequadamente a competência de cada um é preciso ter uma comunicação direta com o RH (recursos humanos). E por fim e não menos importante, acreditamos que a pesquisa de satisfação dos colaboradores para com a empresa poderá medir o grau de contentamento dos funcionários bem como, da qualidade de suas relações dentro da organização.

Com tudo, os resultados obtidos pelo possível uso do app pela empresa mostraram que: poderá haver uma melhoria notável no convívio entre os funcionários, aumento de produtividade, maior grau de satisfação dos funcionários, maior controle emocional dos colaboradores, melhoria e crescimento organizacional bem como, resultados secundários: ampliação da forma de pensar dos colaboradores, sentimento de pertencer dentro da organização e conversa/diálogo entre patrão e funcionário.

6 REFERÊNCIA

AMARAL, I. G.; LEITE, N. R. P.; KNISS. **A GESTÃO DA COMUNICAÇÃO DE UM PROJETO EDUCACIONAL: O CASO EXPO RH.** I Simpósio de Internacional de Gestão de Projetos - I SINGEP. Disponível em:
<<http://repositorio.uninove.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/121/100-132-1-RV%20a%20gestao%20da%20comunicacao.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 12 out. 2021.

Cenci, C. M. B. (2004). **Depressão e contexto de trabalho.** In: Aletheia n. 19 Canoas jun. 2004. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942004000100004>. Acesso em: 21 out. 2021.

DORNELAS, T. S. **Motivação no Ambiente de Trabalho: um estudo de caso da instituição de ensino Seminário Batista do Sul,** 2019. Disponível em:
<<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/47644/47644.PDF>>. Acesso em: 17 out. 2021.

FONSECA, I. S. S; ARAÚJO, T. M; BERNARDES, K. B; AMADON N. **Apoio social e satisfação no trabalho em funcionários de uma empresa de petróleo.** Psicol. Am. Lat. no.25 México 2013. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2013000200004>. Acesso em: 10 out. 2021.

JESUS, C. S; NEVES, J. M. S. **A COMUNICAÇÃO COMO APOIADORA DA ESTRATÉGIA DE RECURSOS HUMANOS.** Disponível em:
<<http://bt.fatecsp.br/system/articles/753/original/28-cristiane.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2021.

KLEEMANN, L. A. **RELATO DE UM CICLO DE ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL: ESTUDO DE CASO COM COLABORADORES DE UMA METALÚRGICA NA CIDADE DE GUAÍBA (RS)**. Disponível em:
<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/142609/000992387.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 15 out . 2021.

MIRANDA, A. S. S; BARBOSA, F. K. **A Motivação no ambiente de trabalho.** 2016. Disponível em:<<http://revista.lusiada.br/index.php/ruep/article/view/718>>. Acesso em: 20 out. 2021.

SANTOS, G. Q. **Satisfação dos Colaboradores de uma Instituição Particular de Solidariedade Social - IPSS Estudo de Caso.** Disponível em:
<<https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/3876/1/Satisfa%c3%a7%c3%a3o%20dos%20Colaboradores%20de%20uma%20IPSS%20-%20Estudo%20de%20Caso%20-%20Guilherme%20Santos.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2021.

7 ANEXOS

1: Logo da empresa



2: História

Assim continua nossa história...

Somos um movimento que atua tanto no ambiente corporativo quanto no campo pessoal. Para nós, o Ser Humano é o agente transformador quando está consciente de sua participação na constituição de sua realidade. Sendo o agente transformador — voluntária ou involuntariamente — o Ser Humano passa por transformações profundas, de forma ativa ou passiva. Assim criamos a nossa história como agentes de transformação de pessoas e organizações. Tudo acontece na consciência pessoal de como participamos efetivamente na constituição dos círculos a que pertencemos e como atuamos para constituir nossa integridade física, emocional e mental. A partir desta consciência começamos a expandir nossa atuação em nossos círculos externos. Bem-vind@s ao nosso movimento...

3: Profissionais



Almir Abreu



Sérgio Salazar



Jean Pasteur

CONSULTORIA - PSICANÁLISE

Consultor e psicanalista.

Atua há mais de 20 anos no campo do desenvolvimento humano, treinamento, coaching e alinhamento estratégico em grandes organizações com atuação em todo território nacional. Já treinou mais de 25.000 pessoas em grupos e individualmente.

DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL

Consultor dedicado ao desenvolvimento de liderança e facilitação de processos grupais.

Meu foco é contribuir para ampliar a consciência das pessoas de modo a encontrarem caminhos de reconectar-se consigo mesmas (integridade), com outros (relacionamento interpessoal sadio) e com o mundo (responsabilidade social e ambiental).

DESENVOLVIMENTO HUMANO SAÚDE EMOCIONAL, FÍSICA E ESPIRITUAL

Consultor Organizacional e Mentor.

Meu propósito como consultor, mentor e facilitador de grupos executivos é ensinar as pessoas a gerar performance e prosperidade, a tomar decisões conscientes e sustentáveis operando a partir de um espaço de tranquilidade interna e aquisição de hábitos saudáveis.