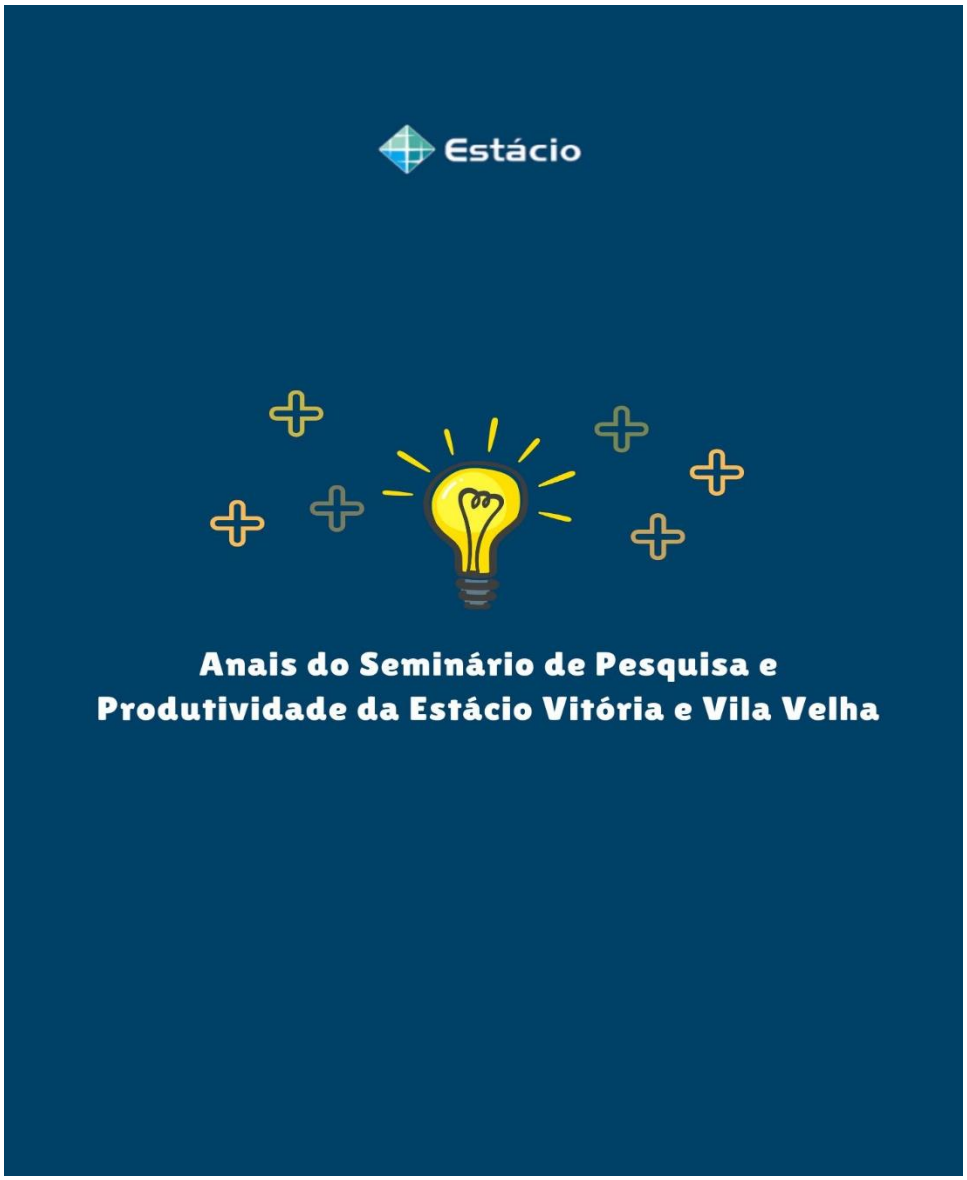

X SEMINÁRIO DE PESQUISA, EXTENSÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO

11/11 a 14/11/2024

ISSN: 2764-1775

X SEMINÁRIO DE PESQUISA, EXTENSÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO

Centro Universitário Estácio de Vitória
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Responsabilidade Social:

da pesquisa à extensão por uma educação em ação

X Seminário de Pesquisa, Extensão e Internacionalização da Estácio Vitória e Vila Velha

Volume 3 – GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

EDIÇÃO E DIAGRAMAÇÃO

Adriana Sartorio Ricco

Danúbia de Oliveira Florindo

GERÊNCIA ACADÊMICA

Natália Dettman Carvalho Pereira

COMITÊ DE ORGANIZAÇÃO

Ariane Dias de Amorim

Carolina Viana Correa Coimbra de Sousa

Georgia Vital dos Santos Rocha

Juliene Rocha Borges Fonseca

Rafael Dias Valencio

Samantha Irineu Andrade de Souza

Sátina Priscila Marcondes Pimenta

Saulo Cardoso Malbar da Silva

Vanesa Teixeira Nascimento

COMITÊ DE AVALIAÇÃO

Adriana Sartório Ricco

Aline de Souza Vasconcellos do Valle

Anderson Ramiro Rangel Carnelli

Danúbia Oliveira Florindo

Emanuel José Lopes Pepino

Evellyn Rodrigues Cordeiro

Jaisa Klauss

Lécio Silva Machado

Raphael Pereira

Roberta Luksevicius Rica

Sátina Priscila Marcondes Pimenta

COMITÊ DE DIVULGAÇÃO

Ariane Dias de Amorim

Carolina Viana Correa Coimbra de Sousa

Georgia Vital dos Santos Rocha

Genilson de Moraes Cruz

Juliene Rocha Borges Fonseca

Moysés Bolzan Lessa

Rafael Dias Valencio

Samantha Irineu Andrade de Souza

Sátina Priscila Marcondes Pimenta

Saulo Cardoso Malbar da Silva

Vanesa Teixeira Nascimento

X Seminário de Pesquisa, Extensão e Internacionalização da Estácio Vitória e Vila Velha

SUMÁRIO

Volume 3 – GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

SUSTENTABILIDADE E INCLUSÃO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES NO GRUPO AUTOGLASS 6

A IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS E SUSTENTÁVEIS NO ÂMBITO EMPRESARIAL: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA VITORIA HOSPITALAR 9

A ORGANIZAÇÃO DE ESTOQUE E A REDUÇÃO DE DESPERDÍCIOS: UM ESTUDO DE SUSTENTABILIDADE 12

CONSULTORIA ONLINE: EMPRESA GANDU TINTAS 15

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: INTERVENÇÃO PARA UMA VIDA PROFISSIONAL SAUDÁVEL 18

TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO AMBIENTE DE TRABALHO NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE 22

A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DE TELEMARKETING E AS POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO PSICOLÓGICA 25

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL PRODUTIVIDADE NAS EMPRESAS 28

GANDU TINTAS: EMPRESA HOME 32

AUTO PERCEPÇÕES AMPLIADAS PELAS ÂNCORAS DE CARREIRA 35

PLANEJAMENTO DE CARREIRAS E O IMPACTO NA VIDA DOS TRABALHADORES 38

SUSTENTABILIDADE E INCLUSÃO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES NO GRUPO AUTOGLASS

Profº Renan Bambini Moreira
Viviane dos Santos Barreto
Gustavo dos Santos
Bruno Oliveira Alves
Anna Carolina Rodrigues Siqueira
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Introdução: O comportamento das empresas acostumadas à pura e exclusiva maximização dos lucros vem se modificando ao longo dos últimos anos, em função da incorporação da ideia de responsabilidade social aos negócios. Este projeto de extensão visa demonstrar que a adoção de práticas sustentáveis e a responsabilidade social corporativa podem se tornar agentes de transformação em seus ambientes. Para Melo Neto e Froes (2002), a responsabilidade social frequentemente é vista como uma mudança de atitude no mundo dos negócios. Segundo o autor, a ideia central é mover o foco do comércio puramente financeiro e lucrativo para um comércio social, voltado não apenas para os objetivos econômicos da empresa, mas também para o público externo, buscando mudanças sociais sustentáveis e incentivando o empreendedorismo social. Ao extrair recursos de forma sustentável, essas empresas promovem a continuidade da produção e a preservação ambiental, como acesso a um “ambiente limpo, saudável e sustentável”, tornando-se um direito humano (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). Ao integrar a responsabilidade social e a sustentabilidade, é possível esperar que as empresas atendam às necessidades sociais enquanto cumprem suas obrigações, resultando em uma melhor qualidade de vida e na preservação do meio ambiente. Assim, os benefícios se estendem além das organizações, alcançando a sociedade como um todo. **Objetivos:** identificar as ações em prol da sustentabilidade na empresa Autoglass, verificar a existência de um Plano Estratégico de Sustentabilidade na empresa Autoglass e constatar o processo de tomada de decisão na empresa Autoglass acerca da representatividade social para a

comunidade local. **Referencial Teórico:** Para Domingos (2007), a expansão das novas tecnologias resultou no aumento de empregos, o que, por sua vez, gerou um desgaste social, econômico, político e cultural nos países que possuem sistemas homogêneos de comunicação e produção. Nesse sentido, Mello e Mello (2018) destacam que tanto as empresas públicas quanto as privadas passaram a ser cobradas pelas agressões que causam ao meio ambiente, obrigando empresários e gestores a adotarem mudanças para mitigar esses impactos negativos. Os autores afirmam que o comportamento empresarial focado apenas na maximização dos lucros vem sendo alterado ao longo dos anos, em decorrência da introdução da responsabilidade social nos negócios, o que demonstra uma postura mais consciente e responsável por parte das organizações. Por sua vez, Melo e Brenand (2004) corroboram com a discussão afirmando que uma empresa socialmente responsável é aquela que respeita seus compromissos com empregados, acionistas e parceiros, exercendo uma gestão ética, responsável e transparente, cumprindo suas obrigações com o governo e atuando como agente de desenvolvimento sustentável. Entretanto, uma empresa que trata o tema da sustentabilidade com seriedade deve incluir em sua organização a ferramenta de gestão que é o plano estratégico. Para Consentino (2011) o planejamento estratégico é um processo gerencial eficiente que examina as principais questões da organização, uma vez que considera a análise do ambiente externo e interno e determina um rumo amplo e generalizado para a empresa. Através do planejamento estratégico, as organizações passam a ter um senso de direção, focalizam os esforços dos indivíduos, orientam os planos, a tomada de decisão e avaliam o progresso da empresa. **Metodologia:** O presente trabalho utiliza da pesquisa exploratória descritiva (VERGARA, 2005). Trata-se de uma pesquisa de campo, empírica, realizada por meio de entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante, ou não, no local onde ocorre, ou ocorreu um fenômeno. No âmbito da pesquisa, sendo caracterizada pelo estudo de caso conduzido na sociedade limitada Autoglass. A análise documental para a coleta de informações foi feita após a elaboração de uma entrevista com dois dos colaboradores da empresa em questão por via Teams, que atuam no Instituto Autoglass situado no município de Vila Velha, estado do Espírito Santo, tratando-se das principais problemáticas e desafios enfrentados pela companhia no quesito de Sustentabilidade Social e ambiental. **Resultados e Discussão:** Em fase de pesquisa. **Conclusões:**

Esperamos analisar e demonstrar as práticas e a relação entre a gestão da responsabilidade social e da sustentabilidade com as estratégias adotadas pela Autoglass. Visamos também sugerir ações para contribuir com o plano de estratégia em assuntos ainda não desenvolvidos atuados pela equipe.

Palavras-chave: sustentabilidade, responsabilidade, social, colaborador, empresa, ambiental, estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSENTINO, D. V. **Planejamento estratégico voltado para a gestão e desenvolvimento de uma empresa**. Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium. Lins, SP, 2011. Disponível em:< www.salesianolins.br/universitaria/ artigos/no4/artigo29.pdf> Acesso em 21 out.2024

DOMINGOS, M. L. C. Responsabilidade social nas organizações de trabalho: benevolência ou culpa? **Psicologia: ciência e profissão**, v. 27, n. 1, p. 80-93, 2007.

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Empreendedorismo Social:** a Transição para a Sociedade Sustentável. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

MELLO, M. F. de; MELLO, A. Z. de. Uma análise das práticas de responsabilidade social e sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 25, n. 1, p. 81-93, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0104-530X1625-16.

MELO, F. P.; NO., F. P.; BRENAND, J. M. **Empresas socialmente sustentáveis:** o novo desafio da gestão moderna. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 24 out. 2024.

VERGARA S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

X Seminário de Pesquisa, Extensão e Internacionalização da Estácio Vitória e Vila Velha

A IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS E SUSTENTÁVEIS NO ÂMBITO EMPRESARIAL: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA VITORIA HOSPITALAR

Profº Renan Bambini Moreira
Fernanda Vasconcelos da Silva Costa
Kissyla Cristina Garcia Balista Raymundo
Sara Lucia da Silva Caetano
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Introdução: Atualmente o ambiente empresarial busca aderência a modelos sustentáveis de desenvolvimento, uma vez que recebe constantes pressões sociais e governamentais para níveis satisfatórios de responsabilidade socioambiental e de inclusão, almejando impactar a atual e futura gerações. Segundo Melo e Froes (2004), a responsabilidade social e a sustentabilidade, juntas, representam uma nova forma de gerenciar políticas e ações sociais, ao mesmo tempo em que um dos maiores desafios, no campo da gestão da Responsabilidade Social Corporativa, é torná-la parte da cultura empresarial e do modelo de gestão estratégica da empresa. Segundo Dias (2011), um dos aspectos mais visíveis do movimento gerado em torno da questão ambiental, nos últimos anos, é a responsabilidade social tanto de indivíduos quanto de organizações. **Objetivos**: Desenvolver um Plano Estratégico de Sustentabilidade e Responsabilidade Social para a Vitória Hospitalar (VH), verificar se as práticas de coleta de resíduos hospitalares estão sendo feitas de forma adequada e, por fim, verificar a promoção de políticas ativas de implementação para PCDs, LGBTQIA+ e outros grupos. Além disso, ampliar a conscientização sobre práticas sustentáveis entre líderes e colaboradores. **Referencial Teórico**: Em microempresas, onde os recursos são limitados, é crucial otimizar processos para reduzir custos e ao mesmo tempo manter práticas que estejam alinhadas com a sustentabilidade e a equidade social (CORBETT NETO, 1997). Em relação a gestão de resíduos, Chopra e Meindl (2004) destacam que esse fator é um dos maiores geradores de custos em cadeias de suprimentos, o que torna imprescindível adotar medidas de controle e redução. Segundo Dias et al. (2016), o

ponto de partida para o desenvolvimento de políticas de incentivo à sustentabilidade social e ambiental requer que os tomadores de decisão tenham informações precisas sobre práticas mais sustentáveis, sendo fundamental que conheçam as implicações econômicas e financeiras decorrentes da adoção dessas práticas. No caso da VH, a adoção do programa 8S onde é aplicado oito sensos, proporcionando um ambiente mais saudável, seguro e limpo, o que gerará uma maior integração entre indivíduos, ambiente e processos, aumentando a produtividade e eliminando os desperdícios, associado a iniciativas de conscientização e separação de resíduos, não apenas contribui para o cumprimento das metas ambientais, mas também melhora o fluxo de operações internas e o engajamento dos colaboradores. **Metodologia**: Trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva (MARTINS E THEÓPHILO,2009). Para realizar este estudo, foi adotada uma pesquisa descritiva, com enfoque qualitativo. A análise documental foi conduzida a partir de entrevistas com colaboradores e gestores da VH, com foco nas áreas de gestão ambiental e responsabilidade social. Foram investigadas as práticas de separação de resíduos, a adesão ao programa 8S, e as iniciativas de inclusão social e equidade no ambiente de trabalho. O estudo também considerou o impacto dessas ações em termos de custos operacionais, engajamento dos colaboradores e imagem corporativa. **Resultados e Discussão**: A VH demonstra que, mesmo sendo uma microempresa, é possível integrar práticas de gestão de resíduos e equidade social com uma visão de longo prazo. As iniciativas adotadas até o momento, a implantação do programa 8S (composto por oito sensos), como também o gerenciamento de resíduos e a conscientização ambiental, têm contribuído para a melhoria da eficiência operacional e redução de custos, além de promover uma cultura de responsabilidade socioambiental dentro da empresa. Ainda está em fase de pesquisa a questão da eficiência dessa gestão e sobre a inclusão social de forma mais ativa no ambiente empresarial. **Conclusões:** Embora a empresa ainda não tenha um programa formal para atender aos ODS da ONU, suas ações atuais mostram um comprometimento contínuo com a sustentabilidade, e há planos para expandir essas práticas nos próximos anos. O estudo da VH destaca a importância de microempresas adotarem uma abordagem holística de sustentabilidade, que inclua tanto aspectos ambientais quanto sociais, garantindo assim um futuro mais equilibrado e sustentável.

Palavras-chave: Sustentabilidade; Gestão de Resíduos; Responsabilidade Social; Conscientização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHOPRA, S.; MEINDL, P. **Gerenciamento da cadeia de suprimentos:** estratégia, planejamento e operação. São Paulo: Pearson, 2004.

CORBETT NETO, T. **Contabilidade de Ganhos:** a nova contabilidade gerencial de acordo com a teoria das restrições. São Paulo: Nobel, 1997.

DIAS, L. C. P., PIMENTA, F. M., SANTOS, A. B., COSTA, M. H., & Ladle, R. J. (2016). Patterns of land use, extensification, and intensification of Brazilian agriculture. **Global Change Biology**, 22(8), 2887-2903.

DIAS, R. (2011). **Gestão ambiental**: responsabilidade social e sustentabilidade (2a ed.). São Paulo: Atlas.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** 2. ed, São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, F. P.; FROES, C. (2004). **Gestão da responsabilidade social corporativa:** o caso brasileiro (2a ed.). Rio de Janeiro: Qualitymark.

A ORGANIZAÇÃO DE ESTOQUE E A REDUÇÃO DE DESPERDÍCIOS: UM ESTUDO DE SUSTENTABILIDADE

Profº Renan Bambini Moreira
Ana Luiza dos Santos Luiz
Beatriz Dias Nascimento
Hiarley Gabriel Da Silva Nunes
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Introdução: Vivemos em uma era em que a sustentabilidade se tornou uma prioridade indiscutível. Com as crescentes preocupações ambientais ganhando destaque global, é urgente repensar as práticas tradicionais de gestão de estoque. A conscientização sobre a importância de integrar abordagens sustentáveis nesse contexto está em ascensão, buscando não apenas a eficiência operacional, mas também a responsabilidade ambiental e a redução de desperdícios. Ademais, conforme Mello e Mello (2018), a necessidade de as organizações acompanharem os constantes avanços, principalmente tecnológicos, incorporar inovações, superar expectativas de *stakeholders*, reflete em mudanças significativas, agregando, às práticas da gestão tradicional, a gestão socioambiental. Outrossim, para Melo Neto e Froes (2002), a Responsabilidade Social tem se afirmado como um princípio de gestão sistêmico, o qual pressupõe a criação de valor numa tripla dimensão: econômica social e ambiental. Assume-se, cada vez mais, como prática de gestão, que deve estar incorporada em estratégias organizacionais com programas e linhas de ação claramente estabelecidas, e objetivos concretos constantemente medidos e avaliados. Nesse contexto, a questão de pesquisa que este estudo propõe é: como a gestão adequada de estoques nos estabelecimentos pode influenciar a sustentabilidade do negócio? Nesse sentido, essa pesquisa de extensão busca estudar um comércio local, a Mercearia da Flavinha, e propõe-se a entender como essa gestão de estoques pode ter influência em aspectos relacionados a sustentabilidade em pequenos negócios. **Objetivos**: Analisar de que forma o gerenciamento adequado de estoques impacta diretamente na diminuição do desperdício trazendo assim uma grande diminuição na geração de resíduos, analisar a

separação desses resíduos e o tratamento adequado. **Referencial Teórico**: Segundo Félix et al. (2021), a gestão de estoques é fundamental para qualquer negócio; no entanto, sua importância no âmbito da sustentabilidade ainda é pouco reconhecida por muitos, contudo, esses aspectos estão intimamente relacionados. Conforme destacam Barbieri e Cajazeira (2009) ao abordarem as dimensões da sustentabilidade, a sustentabilidade ecológica refere-se ao meio ambiente e envolve ações destinadas a prevenir danos ambientais decorrentes de processos de desenvolvimento. Isso inclui, por exemplo, a redução de poluentes, o uso de recursos renováveis e a preservação da biodiversidade. Com essa perspectiva, torna-se mais claro o papel da gestão de estoques: o excesso de materiais pode gerar desperdício e, consequentemente, aumento de resíduos. No caso da mercearia da Flavinha, os resíduos sólidos representam a maior parte dos descartes e devem ser tratados com cuidado. Os resíduos sólidos são uma preocupação global, especialmente em relação ao meio ambiente. Quando não descartados corretamente, podem causar efeitos diretos e indiretos na saúde das comunidades e danos ao meio ambiente, uma vez que contêm materiais e substâncias que podem comprometer o local onde são depositados (GRANZIERA, 2009). Ainda para Razzolini (2009), a questão do tratamento dos resíduos gerados nos processos produtivos e a forma como estes impactam sobre o desenvolvimento econômico devem ter um cuidado especial por parte das organizações, fazendo parte dos objetivos organizacionais e contribuindo, assim, para a preservação do meio ambiente. **Metodologia**: Trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva (MARTINS E THEÓPHILO,2009). Para realizar este estudo, foi adotada uma pesquisa descritiva, com enfoque qualitativo. O estudo de caso é realizado no comércio local, Mercearia da Flavinha, e através de visitas presenciais, conversas com funcionários e observação de processos internos, descrevendo como a gestão de estoque pode influenciar boas práticas sustentáveis. **Resultados e Discussão:** Em Fase de pesquisa **Conclusões:** Até o presente momento, este projeto de extensão tem evidenciado uma gestão eficiente dos estoques por parte da empresa local, demonstrando o potencial de reduzir os resíduos, evitando desperdícios, reduzindo os custos e agregando valor ao produto, além disso há indícios de impacto direto na sustentabilidade do negócio e para o meio ambiente.

Palavras-chave: Sustentabilidade, Resíduos, Desperdício e Gestão de Estoque.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBIERI, J. C.; CAJAZEIRA, J. E. R. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável**: da teoria à prática. São Paulo, Saraiva, 2009.

FÉLIX, L.C; SILVA, L.A; ARAÚJO, P.P.P; CARNEIRO, T.D.C. Análise da importância da gestão de estoques em uma companhia do setor da construção civil. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, v. 6, n.1, p.5-18, jan-fev, 2021.

GRANZIERA, M. L. M. **Direito Ambiental**. São Paulo, Atlas, 2009.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas** 2. ed, São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, M.F; MELLO, A.Z. Uma análise das práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 25, n. 1, p. 81-93, 2018

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Empreendedorismo Social:** a Transição para a Sociedade Sustentável. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

RAZZOLINI, E.F. **O reverso da logística e as questões ambientais no Brasil**. Curitiba: Ibpex. 2009.

CONSULTORIA ONLINE: EMPRESA GANDU TINTAS

Profª Juliene Rocha Borges Fonseca
Amanda Auer do Nascimento
Emanuel Diego Bertollo Lyrio
Erick Sangi da Silva
Hugo Ferreira Galvão
Joyce Schultz Bungstab
Kaiky Redellen Pereira Amorim
Rhayssa Barcelos dos Santos Pereira
Centro Universitário Estácio de Vitória

Introdução: Na cidade de Gandu, no estado da Bahia, o empresário Ênio procurou a consultoria do Conselho Regional de Administração (CRA) para ajudar com uma loja online no ramo de tintas. No momento, Ênio tem um contrato com a marca Decor-Colors, em que só pode fazer a revenda da própria marca de tinta, mas pode comercializar alguns produtos e materiais de outra natureza. O empresário está buscando, para o ano de 2025, abrir uma loja física para realizar um atendimento mais amplo à população e poder realizar um volume de vendas maior. **Objetivos:** o objetivo deste artigo é identificar e apresentar, por meio de um estudo de caso a partir de uma consultoria online, quais as oportunidades encontradas no modelo de negócio da empresa Gandu Tintas, afim de solucionar os problemas do negócio do empresário. **Referencial teórico:** A Consultoria é o ato de um cliente fornecer, dar e solicitar, pedir pareceres, opiniões, estudos, a um especialista contratado para que este auxílio apoie, oriente o trabalho administrativo, pode-se dizer que a consultoria é uma troca onde o cliente fornece informações da empresa e cabe ao consultor diagnosticar o problema e orientar da melhor forma possível. (PARREIRA, 1997 p.12). Essa troca de informações que a consultoria proporciona faz com que as pequenas empresas descubram novos horizontes podendo expandir no mercado. Segundo Weinberg (1990 p 22), consultoria é a arte de influenciar as pessoas que nos pedem para fazê-lo. Isto é, o consultor precisa ter um alto poder de convencimento para fazer com que o cliente siga corretamente as

suas orientações. Entende-se que na consultoria as pessoas acabam sendo influenciadas, pois o profissional tem que convencer o cliente que a sua idéia é o melhor para a organização. **Metodologia:** trata-se de uma pesquisa descritiva com cunho qualitativo. A pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, no qual foi selecionada a empresa Gandu Tintas para levantamento e tratamento de dados através de consultoria online, utilizando ferramentas como Canvas Empresarial, Matriz GUT, e o 5W2H. **Resultados e discussão:** Atráves de uma parceria da Faculdade Estáico de Sá com o CRA-ES (Conselho Regional de Administração do Espírito Santo) foi-se iniciado um projeto onde foi apresentado a proposta e explicado como seriam as mentorias. Depois de avaliar várias empresas voluntárias, a Gandu Tintas foi escolhida para participar. Para ajudar o empresário e sua equipe a resolverem os desafios que estavam enfrentando, realizamos reuniões via Zoom. Durante essas consultorias, utilizamos algumas ferramentas úteis, como o Canvas Empresarial, a Matriz GUT e o 5W2H e Canvas Ressurgimento. Na nossa primeira consultoria, iniciamos coletando dados da empresa para usar no Canvas. Essa ferramenta foi essencial para organizar as informações e entender melhor onde estavam os problemas enfrentados pelo empresário. Foi sugerido algumas metas na consultoria do CRA-ES para estar incluindo no presente momento, como: Aumentar o público-alvo do empresário, pois até o momento o público dele é da classe A e B; Aumentar as vendas podendo maximizar as receitas, assim atingindo diferentes perfis de consumidores; Oferecer mais serviços como pinturas, decorações e workshops, com a ideia de atrair mais visitantes para o negócio; Criar parcerias com mais pintores e decoradores de outras regiões vizinhas, aumentando a rede de contatos e referências; Ter um espaço para poder lançar e testar produtos diretamente, assim podendo oferecer uma boa experiência, onde os clientes não vão apenas conhecer as novidades, como também "interagir/conhecer" diretamente com os produtos oferecidos. Após essa coleta de dados, utilizaremos a Matriz GUT para classificar as questões em termos de gravidade, urgência e tendências. Isso ajudará o empresário a ver claramente o que precisava ser melhorado e quais fatores poderiam impactar a empresa a longo prazo. Por último, trabalharemos com o 5W2H e Canvas Ressurgimento, que trará perguntas reflexivas para o empresário. Isso ajudará identificar onde poderiam ser feitas mudanças para melhorar o desempenho da empresa. **Conclusões:** As conclusões ainda estão em discussão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PARREIRA, FRANCISCO E. **Consultoria, consultores e clientes**. São Paulo: Érica, 1997.

WEINBERG, Gerald M. **Consultoria:** o segredo do sucesso. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: INTERVENÇÃO PARA UMA VIDA PROFISSIONAL SAUDÁVEL

Profº Rafael Dias Valencio
Maria da Penha Machado de Souza
Izabel Passos Altafim
Ana Lúcia Gomes da Silva
Di Ana Maria Moreira Bispo
Noélia Paixão Oliveira do Nascimento
Centro Universitário Estácio de Vitória

Introdução: Muito se tem discutido, recentemente, referente ao aumento significativo do absenteísmo nas empresas devido a problemas de saúde mental, gerando elevados custos econômicos e sociais, ocorrendo exclusão social de milhares de pessoas. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimam que mais de 30% dos trabalhadores em países industrializados enfrentam algum tipo de transtorno mental. No Brasil, dados do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPS) indicam que doenças psíquicas são a terceira principal causa de afastamento do trabalho entre a população em idade produtiva (apud Souza, Bernardo, 2019). A saúde mental é um estado de bem-estar que capacita as pessoas a lidar com o estresse, reconhecer suas habilidades, aprender, trabalhar de forma eficiente e contribuir com a comunidade. Ao longo da vida, fatores individuais, sociais e estruturais podem proteger ou prejudicar a saúde mental, porem ela é determinada pela interação entre eles (OMS, 2022). O Conselho Federal De Psicologia (2019) reforça que fatores como tempo, ritmo, turnos, sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, excesso de horas extras, horários irregulares e práticas de assédio moral são elementos da organização do trabalho que demandam atenção. Em 2023, houve um aumento de 38% nos afastamentos relacionados a transtornos de saúde mental, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade, segundo dados do MPS. A gestão de pessoas nas empresas desempenha um papel fundamental, que visa o desenvolvimento e crescimento

profissional e a promoção da saúde e bem-estar do trabalhador, trazendo inúmeros benefícios tanto para os colaboradores como para as empresas, implementando programas de apoio e contribuindo com ambiente mais equilibrado. Sentimos a necessidade de abordar a saúde mental no ambiente de trabalho, propomos com esse projeto de intervenção a prática dos conhecimentos adquiridos na sala de aula sobre psicologia organizacional, gestão de conflitos e promoção da saúde mental, onde ocorre a troca de saberes entre a universidade e a sociedade, possibilitando uma relação transformadora entre ambos. A intervenção foi direcionada aos colaboradores da Coca-Cola de Cariacica no Espírito Santo, abrangendo funcionários de diferentes níveis hierárquicos e áreas de atuação. A iniciativa buscou incentivar a adoção de práticas para um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. **Objetivos:** sensibilizar os colaboradores sobre a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, incentivar a adoção de práticas voltadas para gestão do estresse e o fortalecimento da resiliência. **Referencial Teórico**: A Saúde do Trabalhador é um campo interdisciplinar que estuda as relações entre trabalho e saúde-doença, envolvendo diversas áreas como Medicina do Trabalho, Psicologia e Ergonomia (CFP, 2019). O Burnout, classificado como uma síndrome resultante do estresse crônico no trabalho, foi oficialmente reconhecido como uma condição ocupacional pela OMS (2019). Esse transtorno tem se tornado uma questão crítica em ambientes corporativos, principalmente em contextos de alta demanda psicológica e emocional. Intervenções focadas na promoção da saúde mental no trabalho podem ser efetivas para reduzir o estresse e melhorar o bem-estar geral dos colaboradores. Ao adotar medidas que minimizem os impactos negativos, as empresas também promovem o desenvolvimento pessoal e interpessoal, incentivando os funcionários a atingir seu máximo potencial, o que, por sua vez, gera maior satisfação no trabalho. **Metodologia**: Foi realizada uma pesquisa nas plataformas Scielo, Google Acadêmico e Periódico CAPES para embasar a intervenção. As atividades incluiu teatro, palestras e materiais informativos para promover a conscientização sobre o estresse e a prevenção de transtornos mentais. A apresentação de um monodrama, "Ciclo do Estresse", bordou as fases do estresse no trabalho e serviu para acolher os participantes. A palestra focou em sintomas, tipos de transtornos, prevenção e ações de bem-estar. Balões com palavras de sentimentos negativos foram estourados,

revelando frases motivadoras, e um link para um teste de saúde mental foi oferecido. Também foram distribuídas pastas com dicas para gerenciar o estresse. **Resultados e Discussão:** Organizada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), responsável pelo planejamento e execução do evento, o qual fomos convidados. Os participantes mostraram-se receptivos e atentos às dinâmicas propostas, demonstrando interesse nas temáticas abordadas facilitando a transmissão das informações. Estudos indicam que a identificação emocional e a capacidade de se considerar nas situações apresentadas são fatores fundamentais para o sucesso das intervenções psicossociais. A percepção em relação ao grupo abordado foi positiva, considerando a demonstração de envolvimento. Os resultados do questionário respondidos pelos colaboradores, revelaram uma preocupação alarmante com o bem-estar psicológico. Entre os entrevistados, 66,7% relataram dores de cabeça frequentes, 58,3% enfrentaram dificuldades para dormir e 75% afirmaram sentir-se nervosos ou tensos, o que indica um quadro de sofrimento mental moderado. **Conclusão:** A intervenção na Coca-Cola foi essencial para conscientizar os colaboradores sobre a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho. Com atividades práticas e palestras, a iniciativa destacou a importância do bem-estar mental, incentivou a gestão do estresse e o fortalecimento da resiliência, além de oferecer um espaço seguro para a reflexão sobre emoções e desafios diários.

Palavras-chave: saúde mental; saúde mental do trabalhador; saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CFP. Conselho Federal de Psicologia. **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública:** referências para atuação da(o) psicóloga(o). Conselho Federal de Psicologia. 2. ed. Brasília: CFP, 2019.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Saúde Mental**. 2022. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwreW2BhBhEiwAavLwfGx7WAxa35-_zTeh_VMRXfrui4alZWB4tBkI1GvgnMTiS2ZUyRUItxoCkgkQAvD_BwE. Acesso em: 06 de setembro 2024.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Burnout um "fenômeno ocupacional**": Classificação Internacional de Doenças. 2019. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases. Acesso em: 22/09/2024

PRADO, C.E.P. **Estresse ocupacional**: causas e consequências. Rev Bras Med Trab.2016.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H.. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. e 26, 2019.

TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO AMBIENTE DE TRABALHO NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE

Profª Fabiana Oliveira Moreira
Joycy Rodrigues de Paula
Luiza Gabriela Soares Dias
Jonas Santos Vargas
Thayná Rodrigues Guedes
Wallace Alvarenga Souto Cunha
Centro Universitário Estácio de Vitória

Introdução: O trabalho foi realizado por discentes da Faculdade Estácio de Sá de Vitória, sob a orientação da Prof. Fabiana Oliveira Moreira, com o objetivo de identificar e discutir transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho na atenção primária à saúde. A pesquisa foi aplicada a profissionais da Unidade de Saúde de Jardim Camburi, onde foi observada uma alta prevalência de condições estressoras resultantes de jornadas exaustivas e falta de suporte psicológico. **Objetivos**: O trabalho teve como principais objetivos identificar os principais transtornos mentais associados ao ambiente de trabalho e promover técnicas de autocuidado aos trabalhadores da atenção primária. **Referencial Teórico**: Profissionais da atenção primária à saúde frequentemente enfrentam uma sobrecarga física e emocional significativa. Isso ocorre devido ao contato direto e contínuo com pacientes em situações de vulnerabilidade, muitas vezes somado a condições organizacionais inadequadas. Estudos apontam que fatores como o não reconhecimento profissional e a falta de políticas de suporte psicológico contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais, o que afeta a qualidade do atendimento (Barbosa Rodrigues e Quintas Calheiros, 2019). A literatura indica ainda que a alta carga emocional e as demandas organizacionais intensificam problemas como absenteísmo e burnout. De acordo com Silva-Junior e Fischer (2015), o absenteísmo causado por transtornos mentais é um desafio na gestão da saúde ocupacional, uma vez que afeta tanto a produtividade quanto o bem-estar dos profissionais. Souza e Bernardo (2019) reforçam que os agentes estressores afetam negativamente a saúde mental e a

capacidade de trabalho, sobretudo na atenção primária, onde há uma necessidade constante de adaptação às demandas dos pacientes. **Metodologia**: A metodologia incluiu pesquisa bibliográfica e um evento de conscientização e acolhimento realizado na unidade de saúde. Foi aplicado um questionário do Google Forms aos profissionais presentes, além de atividades práticas e dinâmicas de grupo, como a “Árvore das Emoções”. Este método visou promover uma reflexão sobre o bem-estar emocional e incentivar o autocuidado entre os trabalhadores. **Resultados e Discussão**: A pesquisa mostrou que a maioria dos profissionais sente-se frequentemente exausto e sem reconhecimento adequado, o que impacta sua motivação e satisfação no trabalho. A falta de apoio psicológico foi evidenciada pela dificuldade dos profissionais em lidar com o estresse, o que reforça a importância de políticas institucionais de suporte. Um aspecto revelado nas entrevistas foi a percepção de que o estresse no trabalho tem afetado negativamente a vida pessoal de muitos desses trabalhadores, o que demonstra a necessidade de um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. **Conclusões:** Os resultados apontam para a urgência de intervenções institucionais que promovam a saúde mental e o bem-estar dos profissionais da atenção primária. A implementação de programas de suporte psicológico e práticas de psicologia positiva, que incentivem a resiliência e o fortalecimento emocional, são fundamentais para reduzir os índices de transtornos mentais e melhorar a qualidade de vida desses trabalhadores.

Palavras-chave: saúde mental; atenção primária; transtornos mentais; autocuidado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA RODRIGUES, P. E.; QUINTAS CALHEIROS, M. I. M. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil e a Psicodinâmica do Trabalho. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, 2019.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e Bem-Estar no Trabalho: uma Revisão de Literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, 2020.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Afastamento do Trabalho por Transtornos Mentais e Estressores Psicossociais Ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 2015.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H. Prevenção de Adoecimento Mental Relacionado ao Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2019.

A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DE TELEMARKETING E AS POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO PSICOLÓGICA

Profº Rafael Dias Valêncio
Adriana Rios Laranja
Débora MartinsT. Leite
Katielly Nascimento
Vera L Domingues
Yuri C. de Andrade
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Introdução: esta pesquisa teve como objetivo promover a conscientização sobre saúde mental a um grupo de operadores de telemarketing, destacando a importância social do tema, visto que muitos trabalhadores não percebem a relação intrínseca entre o ambiente laboral e seu bem estar psicológico e também devido ao fato de o setor, segundo Paim, (2022), ser um dos maiores empregadores no país. O desgaste mental no telemarketing é promovido pela própria dinâmica do trabalho que é baseada no modelo taylorista, com baixa autonomia, alta pressão, tarefas repetitivas e interações difíceis com clientes (Filho & Assunção, 2012). Além disso, a precarização é evidente no setor, que apresenta altas taxas de rotatividade e condições instáveis, como subcontratação, terceirização e baixos salários (Cavaignac, 2011). Majoritariamente ocupado por mulheres jovens e negras, o telemarketing reflete e intensifica desigualdades de raça e gênero, especialmente em regiões como o Norte e Nordeste, onde as empresas aproveitam-se das diferenças econômicas e baixa organização sindical para reduzir custos e aumentar a exploração sobre o trabalhador (Morais, Oliveira apud Silva, Mariana, 2023). Para enfrentar esses desafios, a atuação do psicólogo organizacional é fundamental. Face a isso, realizamos uma intervenção em que promovemos instrumentos psicológicos como a escuta ativa, mindfulness, comunicação assertiva, controle de pensamento disfuncional e psicoeducação visando ajudar a mitigar o sofrimento mental dos trabalhadores. A intervenção proposta buscou oferecer suporte aos operadores com intuito de melhorar as suas capacidades de

enfrentamento do estresse e o ambiente laboral. **Objetivos**: 1) enfatizar a importância da saúde mental no ambiente de trabalho; 2) dirimir dúvidas dos trabalhadores acerca da saúde mental e sobre a atuação de um psicólogo organizacional e do trabalho; 3) informar acerca de instrumentos que possam melhorar o ambiente de trabalho. **Metodologia**: realizamos uma pesquisa exploratória sobre o tema em artigos científicos e na literatura, bem como entrevistas não estruturadas com trabalhadoras do setor de telemarketing. **Referencial Teórico:** Assunção e Filho: técnicas tayloristas de controle intensificam o estresse no telemarketing, agravando o adoecimento mental dos trabalhadores. Dejours: vê o trabalho como fonte de sentido e de identidade. No entanto, o trabalho precário leva a alienação e sofrimento. Karl Marx: relata que o trabalho em série, repetitivo, sem controle e criatividade, aliena o trabalhador do próprio produto que produz, causando frustração e desconexão. **Resultados e Discussão**: embora alguns avanços tenham sido feitos, como o reconhecimento por parte de algumas trabalhadoras de abusos psicológicos e o desejo de aumentar os seus posicionemos sobre ser respeitadas, é difícil falar em mudança significativas visto que a violência psicológica permanece praticada e enraizada na cultura das empresas, especialmente a partir das chefias, fazendo com o ambiente seja extremamente desumanizador. Ademais, a dependência econômica limita a capacidade de posicionamento por parte das trabalhadoras. A situação reflete a literatura sobre os efeitos desumanizantes do trabalho precário, (Dejours, 2004; Marx, 2008). Diante desse cenário, fica claro o árduo trabalho que tem psicólogo organizacional que não pode ser um agente normalizador da violência psicológica, muito pelo contrário, ele deve atuar promovendo a transformação do ambiente, visando mudanças culturais e estruturais que demandam a colaboração de todos os participantes do ambiente laboral. **Conclusões finais:** este estudo destaca que o trabalho não apenas satisfaz necessidades econômicas, mas também proporciona senso de pertencimento e de sentido à vida (Dejours, 2004). No entanto, condições precárias podem gerar desgaste, pois o trabalho, embora seja fonte de identidade, também pode desestabilizar o bem estar em contextos alienantes ou mal remunerados, afetando a subjetividade e levando à vulnerabilidade psicológica (Dejous, 2004). As entrevistas corroboram com esse entendimento, visto que, para as profissionais, o trabalho perdeu significado e causa-lhes sofrimento devido a fatores como pressão constante, metas agressivas, rotina repetitiva, falta de autonomia e baixos

salários.. A ausência de apoio psicológico agrava esse cenário, tornando essencial que as empresas implementem políticas de saúde mental, oferecendo suporte psicológico e melhores condições de trabalho. Isso inclui treinamentos para gestão de estresse e um ambiente menos opressor, com a participação de psicólogos laborais para criar um espaço acolhedor e saudável. Tal ambiente favorece o bem estar, reduz o adoecimento e a rotatividade, além de potencializar o desempenho dos funcionários.

Palavras-chave: saúde mental; telemarketing; precarização trabalho, psicólogo organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSUNÇÃO e FILHO. Trabalho em teleatendimento e problemas de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/PkZqMjx4Sn9WhyfstxXxGHw/

CAVAIGNACI, Monica. Precarização doTrabalho e Operadores de Telemarketing. 2011. **Perspectivas**, São Paulo, v. 39, p. 47-74, jan./jun. 2011. Disponível em: https://core.ac.uk/download/pdf/286116091.pdf

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Cortez. 2004

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Título original: Ökonomie-philosophische Manuskripte. Tradução, apresentação e notas de Jesus Ranieri. - 2. reimp. São Paulo : Boitempo Editorial, 2008.

PAIM, Paulo. **Parecer da comissão de assuntos sociais**. Senado Federal. 2022. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9076675&ts=1686626271765&disposition=inline#:~:text=O%20setor%20do%20telemarketing%20no,entre%2018%20e%2029%20anos

SILVA, Mariana, 2023, **Mulheres negras no telemarketing:** uma análise do dano social resultado das violências produzidas pelas empresas do setor nas relações de trabalho precarizadas. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas-RS. Disponível em: https://guaiaca.ufpel.edu.br/bitstream/handle/prefix/12077/Dissertacao_Mariana_Dantas_de_Oliveira_Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL PRODUTIVIDADE NAS EMPRESAS

Profº Rafael Dias Valêncio
Ana Caroline Santos Alves
Diana dos Santos Nascimento
Joana Darc Feitosa
Marcelo Eduard Araujo Fernandes
Mylena Cezário de Oliveira
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Este trabalho explora a autopercepção nas organizações, enfatizando a importância das âncoras de carreira dos colaboradores. Desenvolvido pela Faculdade Estácio de Sá em parceria com a Vports, localizada em Vila Velha-ES, o projeto envolveu ativamente os funcionários da empresa. A Vports visa promover o desenvolvimento social e econômico por meio da inovação e da responsabilidade social, com foco em questões ambientais. O desafio identificado foi a necessidade de um ambiente que permita aos colaboradores refletir sobre suas motivações e alinhar suas expectativas profissionais com as oportunidades disponíveis. Durante a visita à Vports, os colaboradores aprenderam sobre as competências avaliadas pelo teste de âncoras de carreira, que serviu para orientar o planejamento das ações e atender às necessidades da equipe. Os principais objetivos incluem ajudar a identificar perfis de motivação e interesse, melhorar as funções dos colaboradores, auxiliar gestores na identificação de áreas que necessitam de capacitação e treinamento, além de auxiliar os colaboradores da Vports a descobrirem suas âncoras de carreira e, assim, potencializar a autopercepção sobre suas motivações e interesses. Além disso, busca-se abrir um espaço de discussão e reflexão sobre escolhas profissionais, promovendo a troca de conhecimento entre a equipe. Dessa forma, pretende-se ampliar as visões sobre carreira e desenvolvimento, visando a um ambiente de trabalho mais harmonioso, no qual as motivações pessoais estejam alinhadas com as oportunidades oferecidas pela empresa. O conceito de âncoras de carreira, proposto por Schein (1990), examina como valores e competências

moldam as escolhas profissionais, ajudando os indivíduos a alinhar suas decisões com as necessidades do trabalho e da organização. Schein identifica oito tipos de âncoras, que representam conjuntos distintos de fatores motivacionais, como segurança, estabilidade, independência e desejo por inovação. Essas âncoras não apenas refletem interesses e aptidões, mas também orientam a construção de uma identidade profissional e de uma carreira significativa. Feldman e Bolino (1996) reforçam essa ideia ao destacar que as âncoras de carreira moldam a personalidade no trabalho e oferecem uma visão que orienta o planejamento profissional. Ao utilizar questionários ancorados, gestores podem compreender melhor as motivações da equipe e promover um ambiente em que as expectativas individuais estejam alinhadas com os objetivos organizacionais. Da mesma forma, Pereira e Cruz (2022) afirmam que métodos autorreflexivos, como a avaliação dos pilares do trabalho, potencializam o engajamento e otimizam as habilidades pessoais, o que contribui para uma maior satisfação e produtividade. Assim, a identificação das âncoras de carreira não apenas apoia a autodescoberta, mas também aumenta a consciência sobre oportunidades de progresso, influenciando diretamente as decisões de carreira. Dessa forma, o teste de âncoras de carreira vai além do mapeamento de habilidades, sendo um convite ao alinhamento de propósitos. Essa abordagem humanizada valoriza a complexidade das motivações e aspirações profissionais, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações, ao integrar objetivos pessoais e organizacionais em uma trajetória de desenvolvimento mútuo. A iniciativa teve início com uma conversa destinada a identificar as motivações e os desafios enfrentados, seguida pela realização de um teste que trouxe resultados significativos e fomentou discussões produtivas acerca das percepções e novas visões dos colaboradores. Funcionários da VPorts participaram ativamente do projeto, recebendo orientações sobre as competências avaliadas antes da aplicação do teste. Essa abordagem assegurou que o desenvolvimento do projeto estivesse alinhado com as expectativas e necessidades identificadas. O projeto evidenciou a relevância de uma organização bem definida das funções entre os integrantes da equipe, o que possibilitou a realização eficaz de cada etapa. A cooperação constante e a organização das atividades foram fatores essenciais para o êxito do nosso trabalho. Dessa forma, esperamos que este relatório funcione não apenas como um registro, mas também como uma orientação para futuras iniciativas. As recentes descobertas sobre a

implementação do teste de âncoras de carreira revelam benefícios significativos para os colaboradores da Vports. Este instrumento auxilia os participantes a identificar suas motivações profissionais mais relevantes; isso promove uma maior clareza sobre como essas motivações impactam diretamente o desempenho nas suas funções. A análise dos resultados indicou que os colaboradores que passaram pelo teste desenvolveram uma percepção mais consciente de suas expectativas e aspirações profissionais. Uma das principais vantagens observadas foi a harmonização das expectativas individuais dos colaboradores com as oportunidades e responsabilidades oferecidas pela empresa. Embora o teste de âncoras de carreira tenha facilitado a formação de uma conexão mais evidente entre as escolhas de carreira dos funcionários e sua satisfação no trabalho, os colaboradores se sentiram mais valorizados e engajados, porque suas necessidades e desejos profissionais estavam sendo levados em consideração nas dinâmicas organizacionais. Além disso, a inclusão de testes desse tipo nos processos de desenvolvimento e gestão de talentos se revela uma estratégia altamente recomendável. Esta abordagem não apenas estimula o engajamento e a motivação dos colaboradores, mas também contribui para o crescimento da própria empresa. O investimento em ferramentas que promovem autoconhecimento e alinhamento de carreiras se traduz em um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório, beneficiando tanto os colaboradores quanto a organização como um todo. Portanto, a adoção de práticas, como o teste de âncoras de carreira, pode ser vista como uma iniciativa estratégica que potencializa o capital humano da Vports, alinhando as ambições individuais ao sucesso coletivo.

Palavras Chaves: vports, treinamento, âncora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ELDMAN, D. C.; BOLINO, M. C. Carreiras dentro de carreiras: reconceituando a natureza das âncoras de carreira e suas consequências. **Human Resource Management Review**, v. 6, n. 2, p. 89-112, 1996.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO (FIA). **Âncoras de carreira**: o que são, tipos e como descobrir a sua. Disponível em: https://fia.com.br/blog/ancoras-de-carreira/. Acesso em: 24 set. 2024.

PEREIRA, J.; CRUZ, R. Testes vocacionais e engajamento no trabalho: impacto nas organizações. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Humano**, v. 10, n. 1, p. 25-37, 2022.

SANTOS, P.; ALMEIDA, M. Desenvolvimento humano e impacto social: práticas organizacionais que transformam. **Revista Brasileira de Estudos em Responsabilidade Social**, v. 5, n. 3, p. 82-95, 2021.

SCHEIN, E. H. **Âncoras de carreira:** descobrindo seus verdadeiros valores. San Diego: Pfeiffer & Company, 1990.

SCHEIN, E. H. **Âncoras de carreira:** autoavaliação. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

GANDU TINTAS: EMPRESA HOME

Profª Juliene Rocha Borges Fonseca
Dhennypher Araujo Marques
Maikel Wingler
Heitor Cruz
Mateus Kefler
Centro Universitário Estácio de Vitória

Introdução: A empresa de tintas envolve um conjunto diversificado de produtos que atende setores como construção civil, indústria automotiva, decoração, e muitos outros. As principais funções e características da empresa Gandu Tintas são: Desenvolvimento de produtos Controle de qualidade; Desafios e Concorrência; Distribuição e Marketing; Sustentabilidade e inovação. **Objetivos:** Qualidade e inovação- Oferecer produtos de alta qualidade e investir em inovação para atender diferentes necessidades e preferências dos clientes; Satisfação do cliente- Garantir um bom atendimento e suporte, facilitando a escolha de cores e acabamentos e oferecendo soluções práticas; Expansão de mercado- Ampliar a presença em diferentes segmentos (residencial, comercial, industrial) e regiões, fortalecendo a marca e a rede de distribuição. **Referencial teórico**: Clayton Christensen (Inovação) - Pressuposto: Inovação pode criar novos mercados ou mudar o consumo em mercados existentes. Empresas de tintas que investem em tintas eco-friendly ou com propriedades especiais (como tintas antibacterianas) exemplificam inovação disruptiva, trazendo algo novo ao setor. W. Edwards Deming (Qualidade e Melhoria Contínua) - Pressuposto: Qualidade e melhoria contínua são fundamentais para o sucesso. Aplicável na empresa Gandu Tintas, Deming enfatiza a necessidade de controle de qualidade e eficiência no processo produtivo para garantir a consistência dos produtos. Philip Kotler (Marketing) - Pressuposto: Foco no consumidor é essencial para o sucesso da empresa. Em uma empresa de tintas, isso significa desenvolver produtos e serviços baseados nas necessidades e preferências dos clientes e segmentar o mercado de forma estratégica. **Metodologia:** Canvas diagnósticos;

Identificação de pontos fortes e fracos; Estruturação de Modelos de Negócios; Análise de Valor para o Cliente; Melhoria da Comunicação Interna; Planejamento Estratégico; Agilidade e Flexibilidade. **Resultados e discussão**: A Empresa Gandu Tintas dirigida pelo Enio Junior apresentava dificuldades em se tornar uma empresa física e também o Enio gostaria de encontrar uma forma que atraísse mais clientes, dessa forma adotamos a metodologia Canvas diagnóstico para nos ajudar nesse desafio. Em uma empresa de tintas, o CANVAS Diagnóstico pode ajudar a entender melhor o público-alvo (como consumidores finais, construtoras e pintores profissionais), definir propostas de valor únicas (como tintas de secagem rápida, baixo odor, ou eco-friendly), e mapear canais de distribuição (lojas próprias, revendedores, e-commerce). Além disso, permite identificar parcerias relevantes (fornecedores de matéria-prima sustentável, por exemplo) e planejar uma estrutura de custos e receitas sólida. Ademais, botando em prática, o Enio investiu em Marketing para melhor visibilidade de seus clientes, fez eventos oferecendo aos clientes e parceiros uma relação duradoura. Portanto, considerando as informações acima, o Enio atingiu o seu objetivo abrindo um espaço físico e a sua clientela aumentou, batendo metas mensais e semanais. **Conclusões:** O sucesso da Gandu Tintas está em oferecer produtos de alta qualidade, sustentáveis e inovadores, além de construir uma rede eficiente de distribuição e atendimento ao cliente. Ela investe constantemente em tecnologias de ponta para oferecer produtos que vão além da simples pintura, proporcionando soluções que atendem desde consumidores residenciais até grandes projetos industriais. Suas tintas são valorizadas pela durabilidade, excelente cobertura e variedade de acabamentos e cores, permitindo que cada cliente encontre exatamente o que precisa para transformar seus espaços.

REFERÊNCIAS

CANVAS diagnóstico, fonte disponível em https://neigrando.com/2020/02/28/descricao-do-canvas-de-diagnostico-360-de-uma-startup/

CLAYTON CHRISTENSEN, fonte disponível em https://epocanegocios.globo.com/amp/Economia/noticia/2019/02/os-tres-tipos-de-inovacao-de-clayton-christensen.html

WILLIAM EDWARDS DEMING, fonte disponível em https://blogdaqualidade.com.br/gurus-da-qualidade-william-edwards-deming/

PHILIP KOTLER, fonte disponível em https://rockcontent.com/br/blog/philip-kotler/ .

AUTO PERCEPÇÕES AMPLIADAS PELAS ÂNCORAS DE CARREIRA

Profº Rafael Dias Valencio
Juliana Fantoni da Silva
Matheus Marcos Matia
Thaís Chagas Jeronimo
Tiago Geraldo de Souza
Vanda Carla de Oliveira
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Introdução: No livro “As Aventuras de Alice no País das Maravilhas”, temos o alerta: “Para quem não sabe para onde vai, qualquer caminho serve” (Lewis Carol, p.112,1865). Onde você pretende chegar no que se refere à vida profissional? Conhece seus talentos, suas habilidades e seus objetivos? Existem muitas variáveis que regem os comportamentos nesse sentido; por isso, é valioso que se tenha uma compreensão de quais são os valores que nos movem no mundo profissional. Apesar da importância desse tema, muitas pessoas perdem de vista esses parâmetros ou não conseguem percebê-los em si mesmos. Pensando nisso, este projeto de intervenção visa proporcionar a conscientização e a percepção sobre âncoras de carreira, promovendo conhecimento sobre as direções ocupacionais e suas variações na visão da Psicologia organizacional do trabalho, diante da aplicação do teste Âncoras de Carreiras, para colaboradores da Vports, em Vila Velha - ES.**Objetivos:** O objetivo principal deste projeto é aplicar o teste de âncora de carreiras aos participantes, com a finalidade de identificar suas preferências e motivações profissionais. Após a aplicação, iremos analisar os resultados obtidos, buscando mapear os diferentes perfis de carreira presentes no grupo. **Referencial Teórico:** O conceito de âncoras de carreira foi criado na década de 1970 por Edgar Schein, ex-professor do Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT) e especialista em

desenvolvimento organizacional. Figura renomada e referência na área, Schein também é o responsável por outro termo muito comum quando o assunto é gestão de pessoas e empresas, a cultura organizacional (Misailidis, 2022). Apesar de antiga, a teoria do teste âncora de carreira continua sendo válida para quem busca maior autoconhecimento para direcionar a própria vida profissional. Segundo Schein, as âncoras – oito no total – são pilares que norteiam as decisões de carreira dos profissionais. O teste âncoras de carreira, se objetiva em fazer com que cada profissional possa descobrir quais são as suas âncoras: A: Competência técnicofuncional; B: Competência administrativa gera; C: Autonomia e independência; D: Segurança e estabilidade; E: Criatividade empreendedora; F: Dedicação a uma causa; G: Desafio puro; H: Estilo de vida. Metodologia: As metodologias utilizadas no trabalho para atingir os objetivos propostos incluem: A: Aplicação da Ferramenta das Âncoras de Carreira (Edgar Schein): Os colaboradores participam de um questionário que ajuda a identificar suas motivações, valores e habilidades, alinhando seu perfil às oportunidades dentro da Vports. B: Autoexploração Guiada: A psicologia desempenha um papel crucial, facilitando o autoconhecimento dos colaboradores, ajudando-os a compreender suas próprias aspirações profissionais. C: Análise de Dados: Após a aplicação do questionário, os dados são tabulados e analisados para identificar a âncora de carreira predominante de cada colaborador, fornecendo insights sobre seus perfis profissionais. D: Devolutiva: Os colaboradores recebem feedback sobre os resultados do teste, com orientações sobre como alinhar suas aspirações pessoais às oportunidades dentro da empresa. Essas metodologias visam promover o autoconhecimento, o alinhamento entre valores pessoais e organizacionais, e a construção de um ambiente de trabalho mais engajado e produtivo, contribuindo para o desenvolvimento organizacional. **Resultados e Discussão**: Inicialmente tivemos o primeiro contato com a ferramenta Âncoras de carreiras durante a aula de Psicologia organizacional e do trabalho, na qual o teste foi aplicado e corrigido para que nós tivéssemos o conhecimento da ferramenta. O teste foi avaliado de forma positiva pelo grupo que se identificou com os resultados. Após essa parte teórica, disponibilizamos

o link por meio de QR code, através do qual os colaboradores tiveram contato direto e pessoal com o teste. Nós, os alunos de psicologia, orientamos e tiramos as dúvidas que surgiram durante a realização do teste. Ao finalizar a aplicação, foi feito um debate com os resultados de forma voluntária, os colaboradores que se sentiram à vontade em partilhar seus resultados puderam expressar suas opiniões e muitos afirmaram ter percebido compatibilidade com os resultados. A intervenção foi realizada com sucesso, houve interação entre os colaboradores e os acadêmicos de psicologia. A aplicação foi dividida em duas equipes, a primeira com 9 colaboradores e na segunda equipe 12. **Conclusões:** Os resultados obtidos até o momento indicam que a aplicação do teste de âncora de carreiras tem sido eficaz para identificar as principais motivações e preferências profissionais dos colaboradores. O mapeamento das âncoras predominantes entre os participantes trouxe insights valiosos para o desenvolvimento organizacional, permitindo um melhor alinhamento entre os objetivos individuais e as oportunidades disponíveis na empresa. A devolutiva realizada para os colaboradores reforçou o autoconhecimento e a clareza sobre as próprias aspirações, promovendo um ambiente de trabalho mais engajado e colaborativo. Dessa forma, conclui-se que o trabalho contribui positivamente para o fortalecimento do vínculo entre colaboradores e organização, aumentando a satisfação e o desempenho no ambiente profissional.

Palavras-chave: âncoras de carreira; autoconhecimento; psicologia organizacional; desenvolvimento organizacional; motivação profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARROLL, Lewis. **Alice no país das maravilhas**. Porto Alegre: L&PM, 1998.

MISAILIDIS, Fernanda. Âncoras de carreira: o que são, tipos e como descobrir a sua. **Etalent.** Rio de Janeiro. 10, Junho de 2022. Disponível em: https://etalent.com.br/artigos/autoconhecimento/ancoras-de-carreira/ Acesso em: 17, setembro de 2024.

PLANEJAMENTO DE CARREIRAS E O IMPACTO NA VIDA DOS TRABALHADORES

Profº Rafael Dias Valencio
Dábola Nunes Gonçalves
Débora Neves Corrêa
Nicole Lourenço Dorigo
Vinicius Luccas Nascimento de Ávila
Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha

Introdução: O projeto de extensão conta com o apoio da Vports, empresa que administra os terminais portuários dos municípios de Vitória, Vila Velha e Barra do Riacho, no Espírito Santo. A Vports, na tentativa de conscientizar os trabalhadores a respeito da importância do plano de carreiras e crescimento individual de cada funcionário de sua equipe, recebeu o nosso grupo nas instalações de sua empresa para possibilitarmos a reflexão acerca do tema. Para isso, a Faculdade Estácio de Sá de Vitória e Vila Velha propôs para a organização a aplicação de uma metodologia de testes vocacionais para os seus colaboradores, visando ampliar a reflexão dos mesmos para um futuro profissional mais promissor, que englobe a sua área de atuação, mas também a vida do trabalhador quando não está nas instalações da empresa. **Objetivos:** Favorecer não somente os colaboradores, mas também os gerenciadores na reflexão e na construção de um perfil de competência. Gerar uma visão interna das capacidades gerenciais. Auxiliar o desenvolvimento de melhorias no treinamento de funções e no desenvolvimento no ambiente profissional e no ambiente comunitário em que está inserido. **Metodologia:** O método que utilizamos é do autor Edgar Schein (1974), chamado Âncora de Carreiras. O Âncora de Carreiras é um teste vocacional que, diferente dos testes convencionais, não aborda cursos ou áreas de atuação, e sim formas diversas de vivenciar a sua carreira, independente do local de

atuação. Edgar propõe em sua teoria oito âncoras: técnico-funcional, atitude gerencial, autonomia e independência, segurança e estabilidade, criatividade empreendedora, dedicação a uma causa, puro desafio e estilo de vida. **Resultados e Discussão:** Observa-se que houve um progresso significativo na reflexão dos profissionais da VPorts sobre suas trajetórias profissionais. Os colaboradores envolvidos na intervenção realizaram uma análise cuidadosa de diferentes estilos de vida influenciados pelas Âncoras de Carreira, o que resultou em um processo de autoconhecimento, evolução profissional e resiliência. Com base na avaliação inicial, nosso objetivo a longo prazo é não apenas aprimorar a produtividade da empresa, mas também promover o crescimento pessoal, adotando uma perspectiva abrangente sobre sua trajetória profissional. **Conclusões:** O programa deve incorporar metas de desenvolvimento que inspirem os colaboradores a almejarem posições mais elevadas e melhores, envolvendo promoções, aprimoramento pessoal, habilidades dos funcionários e desempenho. Para fortalecer essa autoconfiança, a Faculdade Estácio de Sá ofereceu à VPorts avaliações de plano de carreira, permitindo que seus colaboradores se identifiquem em suas funções e tenham uma visão mais ampla de suas trajetórias, incentivando assim suas habilidades e competências. Os resultados identificados podem contribuir para uma maior produtividade, além de aprimorar a interação com a comunidade e a qualidade no serviço prestado. O funcionário avaliado tem a capacidade de desempenhar sua função de maneira eficiente, com o objetivo de avançar dentro da organização e desenvolver habilidades relacionadas a novas oportunidades de trabalho.

Palavras-chave: Avaliação, Âncora de Carreira, colaboradores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FARO, Eduardo Soares da Costa et al. **Âncoras de carreira e transformações no modelo de administração:** estudo de caso do Tribunal de Contas da União (TCU),

Scielo Brasil, São Paulo, dez. 2010. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000400010.

SILVA, M. B. (2001). Re-orientação: redefinição da escolha profissional. **Psicologia Siri Argumento**, 19(28), 3-16. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677- 4712011000200004.

SCHEIN, E. H. (1974). O indivíduo, a organização e a carreira: Um esquema conceitual. Em D. A. Kolb, eu. M. Rubin e J. M. McIntyre. **Psicologia Organizacional:** Um livro de leituras. Prentice-Hall, 1974.