

**AUTOESTIMA NO TRABALHO: UMA BREVE REFLEXÃO**Wilmar Ferreira Neves Neto<sup>1</sup>Gustavo Nascimento Neves<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente trabalho objetiva apresentar uma breve relação sobre a autoestima de um indivíduo no ambiente de trabalho. Para isso, utilizamos como metodologia a revisão bibliográfica de caráter qualitativo descritivo. Percebe-se pela revisão de literatura, uma estreita aproximação entre autoestima, confiança, adaptação e satisfação. À guisa de conclusão, nota-se que a autoestima pode ser pauta de diálogo e ações dentro das organizações. Ademais, profissionais como o psicólogo organizacional e do trabalho e administradores podem ter um papel fundamental nesta iniciativa.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho. Autoestima. Relações humanas.

**INTRODUÇÃO**

A autoestima está ligada à autoavaliação que um indivíduo faz de si mesmo, envolve um senso de confiança, competência e satisfação diante dos desafios da vida. O tema a partir dos 80 se expande no meio científico em diversas partes do mundo. Nesse período várias palestras, artigos, conferências e workshops são criados para falar sobre uma expressão que era quase desconhecida e pouco mencionada por estudiosos até a década de 50 e 60. (BRANDEN, 1995). Ainda segundo Branden (1995) o tema ganha relevância na medida em que as pessoas começam a identificar a sua importância em diversas áreas da vida: na educação, comunidade, psicoterapia, organizações.

O trabalho buscou apresentar uma breve relação sobre a autoestima de um indivíduo no ambiente de trabalho. Tendo em vista que vivemos em um mundo mais exigente ao trabalhador conforme as constantes evoluções tecnológicas surgem na sociedade, sendo necessário ter confiança para aprender novos conhecimentos e habilidades.

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Psicologia UNIFIMES- Centro Universitário de Mineiros. E-mail: wilmar2012\_@outlook.com.

<sup>2</sup> Acadêmico do curso de Administração UNIFIMES- Centro Universitário de Mineiros.



## METODOLOGIA

A metodologia utilizada para atingir os objetivos deste trabalho foi a de revisão bibliográfica de caráter qualitativo descritivo. A pesquisa bibliográfica usa materiais já elaborados e disponibiliza ao investigador ampla variedade de informações sobre o objeto de estudo pesquisado em comparação com o que se poderia aprender ao pesquisá-lo diretamente. O caráter qualitativo refere-se ao interesse do trabalho em interpretar o fenômeno estudado, tendo em vista que o foco não é fazer uma mensuração de dados como é feito na pesquisa quantitativa. Já a pesquisa de cunho descritivo, objetiva descrever as características desse fenômeno e dispor de relações entre as variáveis encontradas. (GIL, 1991). Utilizamos para o referencial teórico: livros, dissertações e artigos científicos cujo tema estivesse relacionado à autoestima e trabalho.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A autoestima está ligada à autoavaliação ou julgamento que um indivíduo faz sobre si mesmo e ao sentimento de adequação para a vida e suas exigências. O seu significado é acompanhado de duas características essenciais para entendermos a diferença entre uma autoestima saudável e uma auto estima inadequada: a autoeficiência o autorrespeito. A autoeficiência está ligada à confiança na própria capacidade de pensar, aprender, fazer escolhas e tomar decisões. O autorrespeito implica no reconhecimento do próprio valor como pessoa, é uma atitude de respeito e afirmação, expressão de ideias, necessidades e a sensação de ter o prazer, satisfação e felicidade como direitos naturais. (BRANDEN, 1995).

Desenvolver e manter, frequentemente, um julgamento saudável sobre si mesmo é indispensável para lidar com os desafios da vida. Dessa forma, enfrentar a vida com baixa autoestima pode ser uma grande desvantagem. Assim, essa afirmação se aplica ao mundo do trabalho, cada vez mais competitivo e sujeito a transformações que exigem um alto nível de adaptação dos indivíduos. Percebe-se, a partir dos estudos de Alves (2011), (Branden, 1995), Formiga (2017), Rangel (2018), os impactos da autoestima sobre o trabalho.

Rangel (2018) em seu estudo identificou que colaboradores com autoestima elevada apresentaram maior bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, melhor engajamento. Além



disso, há uma relação entre engajamento, autoestima e bons níveis de desempenho. Concomitante, Pasquali et. al (1981) destaca em sua revisão de literatura que indivíduos com baixa autoestima apresentam menor tendência de experimentar satisfação nas tarefas realizadas.

Formiga (2017) identificou que indivíduos com autoestima organizada e estruturada, apresentam uma autoavaliação positiva, proporcionando um desenvolvimento do suporte organizacional. Com isso, o trabalhador considera-se mais confiante e capaz de atender as demandas do mercado de trabalho.

Alves (2011) em sua pesquisa apresentou sugestões de ações e programas visando melhorar a saúde dos trabalhadores, sem prejudicar as organizações. Dessa forma, concluiu-se que o investimento na qualidade de vida influencia nas relações interpessoais, proporcionando um melhor desempenho na empresa.

A partir do exposto, é possível perceber que a autoestima influencia no comportamento e satisfação do trabalhador dentro do seu ambiente de trabalho, moldando os relacionamentos e resultados produzidos durante suas tarefas. De fato, um bom senso de confiança e segurança é capaz de fazer a diferença, de modo, a ajudar o indivíduo no processo de decisão e adaptação às mudanças.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

À guisa de conclusão, nota-se que a autoestima pode ser pauta no desenvolvimento de projetos, palestras e outras atividades dentro das organizações. Ademais, profissionais como o psicólogo organizacional e do trabalho e administradores podem ter um papel fundamental nesta iniciativa, pois trabalham com a gestão de pessoas. Levantamos, por fim, com esse trabalho a possibilidade para novas pesquisas relacionadas.

Com o avanço da tecnologia, estamos passando por um período de ruptura tecnológica. Com isso, a necessidade de pessoas qualificadas se torna algo de extrema relevância. Dessa forma, a autoestima pode ser vista como uma ferramenta para os gestores investirem, pois



influencia no desempenho, satisfação e na qualificação dos colaboradores. Consequentemente, gerando um aumento na produtividade da empresa e melhores relações interpessoais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **InterfacEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011.

BRANDEN, Nathaniel. **Autoestima e os seus seis pilares**. 1º. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

FORMIGA, Nilton S. et al. Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. **Psicologia. com. pt**, p. 1-15, 2017.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Altas. 1991.

PASQUALI, Luiz et al. Satisfação na tarefa, auto-estima e dificuldade da tarefa: um modelo explicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 21, p. 53-57, 1981.

RANGEL, Priscila. **A influência da autoestima, do bem-estar no trabalho e do engajamento no desempenho individual**. 2018. Tese de Doutorado. Mestrado em Administração.