

## NOÇÕES SOBRE COMPORTAMENTO PRODUTIVO E CONTRAPRODUCENTE DE TRABALHADORES

Lidiane Ferreira da Silva <sup>1</sup>

Darliney Leyre Rodrigues de Lima<sup>2</sup>

Diego Alves de Jesus <sup>3</sup>

Jackeline Sousa Costa <sup>4</sup>

Letícia Carvalho de Souza <sup>5</sup>

Thayla Luciano Andrade <sup>6</sup>

---

**Resumo:** Alunos de Psicologia da UniFimes realizaram análise teórica e prática sobre comportamento produtivo e contraproducente de trabalhadores. A atividade foi sugerida pela disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho II com objetivo de enfatizar e complementar o conhecimento adquirido. Foi proposto que fizessem uma conversa informal com trabalhadores de três cursos diferentes da mesma instituição de ensino. Os cursos foram: Contabilidade, Pedagogia e Engenharia Ambiental. Segundo Spector (2010), comportamento produtivo está ligado ao desempenho no trabalho e comportamento contraproducente à conduta inapropriada que dificulta o cotidiano do trabalhador. Comportamentos produtivos ou contraproducentes podem ser desenvolvidos tanto pelo trabalhador quanto pela organização, porém, aqui analisou-se a visão dos trabalhadores. Spector (2010) ressalta que o comportamento produtivo e contraproducente é tema de estudo da psicologia organizacional e do trabalho, pois um dos ideais da área de fatores humanos é melhorar o desempenho no trabalho e investigar as causas dos comportamentos contraproducentes, bem como, propor ações preventivas ou corretivas a eles. O questionamento do estudo englobou a definição de Spector (2010) sobre o que é comportamento produtivo e contraproducente. Partindo desse pressuposto considerou –se comportamento produtivo como ações motivadoras e comportamento contraproducente como atrasos, rotatividade, condutas de assédio moral ou sexual e acidentes no trabalho. Na ocasião não foi contabilizado quantos participantes totais no processo, pois foram conversas informais analisadas através dos relatos dos alunos da disciplina. Concluiu-se como resultado, que a maioria dos trabalhadores, empregados ou desempregados, entrevistados relataram que têm ou já tiveram bom desempenho na função, porém alguns citaram estar desmotivados. O que gerou o questionamento sobre como o Psicólogo poderia ajudar para melhorar esta situação de desmotivação. Obtivemos respostas como: fazer com que a empresa tenha mais respeito pelo trabalhador, mediar reuniões periódicas, trabalhar liderança democrática, mediar a integração entre setores, propor planos de carreira e de benefícios. Comportamentos como abandono, atrasos, acidentes, assédio moral ou sexual, pedido de demissão também foram citados pelos participantes da pesquisa. Assim, analisamos que, os trabalhadores entrevistados apresentaram comportamentos do tipo produtor, bem como, do tipo contraproducente. Por fim, os alunos aprenderam que em toda empresa comportamentos positivos e negativos irão aparecer, porém soluções e ações devem ser praticadas para que o bom desempenho e a qualidade de vida no trabalho sejam preservados. Ações estas, que podem ser executadas por Psicólogos organizacionais e do trabalho.

---

1 Psicóloga, Mestre, Docente Adjunta UniFimes – lidi@unifimes.edu.br

2 Aluna 6º período de Psicologia UniFimes – darliney@unifimes.edu.br

3 Aluno 6º período de Psicologia UniFimes – diegoalves@unifimes.edu.br

4 Aluna 6º período de Psicologia UniFimes – jackelinesousa@unifimes.edu.br

5 Aluna 6º período de Psicologia UniFimes – leticiacarvalho@unifimes.edu.br

6 Aluna 6º período de Psicologia UniFimes – thaylaluciano@unifimes.edu.br