

CONSTRUÇÃO DE CONFIANÇA DENTRO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

CAROLINO, Amanda dos Santos.
MUXFELDT, Ana Maria

RESUMO

O principal objetivo deste trabalho é trazer um debate teórico sobre a confiança dentro do ambiente de trabalho, fazendo uma pesquisa bibliográfica e trazendo o conceito de confiança organizacional para a discussão, para que a partir disso, seja possível observar como é abordada a questão de equilíbrio dentro do ambiente de trabalho, e como deve ser abordado esse tema. Ao longo do trabalho foi observado que a confiança no ambiente de trabalho é algo que deve ser construído de forma gradativa, e a principal incógnita trazida para discussão é a necessidade do desenvolvimento de uma confiança que tenha equilíbrio, uma confiança que seria balanceada e relacionada às relações interpessoais, buscando assim analisar as relações vividas no trabalho e entender eles de uma maneira mais segura. Para atender as demais exigências deste trabalho, buscou-se seguir à risca todos os pontos abordados e pedidos, prezando a clareza e entendimento mútuo.

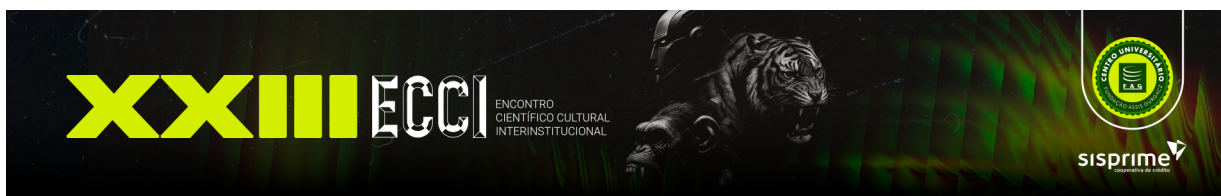
PALAVRAS-CHAVE: Confiança, Confiança Interpessoal, Relacionamento Interpessoal.

1. INTRODUÇÃO

A confiança dentro do ambiente de trabalho é algo que sempre devemos prezar, é o que une os colaboradores promovendo um ambiente de trabalho apto para condições responsáveis de trabalho, para que assim possamos exercer nossas funções e estabelecer vínculos consistentes com os colegas que estão conosco, buscando desenvolver nossas relações interpessoais e diante disso, fortalecendo a confiança entre os colaboradores, e principalmente as relações entre colaboradores e líderes. Outro ponto que deve ser elaborado e abordado é a relação entre a confiança e o crescimento e sucesso da empresa, pois quando a confiança dos colaboradores no propósito da empresa e a empresa confia em seus colaboradores para crescer com a empresa, esse sucesso vem de maneira constante e gradativa, promovendo dedicação e motivação.

A confiança é construída ao longo do tempo e é conquistada de formas diferentes com cada uma das pessoas, e com isso, sabemos que a construção de confiança vai de acordo com a personalidade de cada pessoa, e com isso é possível que nos adaptamos a cada pessoa, buscando demonstrar em nosso dia a dia como ela está sendo estabelecida. Com essas informações trazidas, é possível observar que a confiança ela é construída e conquistada com o tempo, é não é algo simples e rápido, mas que demanda de ações e conhecimento de cada pessoa (VALENTIM; KRUEL, 2007).

Observando desta maneira, é visto que a confiança dentro do ambiente de trabalho se faz muito importante para que as relações possam ser desenvolvidas, sejam elas com o grupo ou



apenas determinadas pessoas, mas pensando dessa forma, a confiança grupal é extremamente importante no contexto organizacional, para que assim o grupo consiga realizar suas demandas e propósitos dentro da empresa, buscando estabelecer relações interpessoais estáveis e duradouras, para que assim possam exercer seus trabalhos de maneira conjunta e melhorada, buscando sempre exercer o estabelecimento de confiança (JAVIER; SERENINI; MEIRELES, 2014).

Para trazer de uma maneira prática, foi trabalhado com os jovens do programa Jovem Aprendiz a dinâmica de confiança envolvendo o contexto grupal, e a partir disso, foi trabalhada a confiança e o equilíbrio dela no contexto organizacional, e foi observada a maneira como foi aceito esse tema e sua importância de ser trabalhado.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

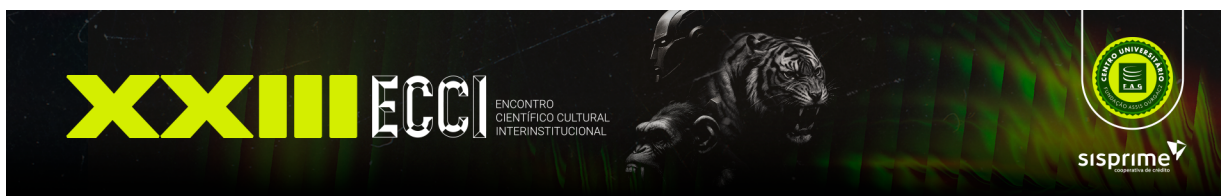
Em meio a essa perspectiva, temos que as relações interpessoais são todos os contatos que temos com os outros, se caracterizam por um contato entre duas ou mais pessoas que representa uma interação, e essas podem variar com relação às pessoas que representam essa interação, sendo elas familiares, parceiros românticos, amigos e colegas de estudos ou trabalho, e vão muito mais além, chegando a organizações, nas instituições de ensino e também prestadores de serviço, e essas relações acontecem dentro de uma sociedade e variam de acordo com a cultura. Desta maneira, ocupar diferentes posições nessas relações permite que haja diferentes interações e relacionamentos (OLIVEIRA, 2013).

E deste modo, temos que, as pessoas quando interagem umas com as outras trazendo essas relações, pensando agora em um contexto organizacional, o trabalho se torna mais produtivo e prazeroso de um modo geral, trazendo a cooperação entre os colaboradores e compartilhamento de ideias, tornando assim o ambiente organizacional mais propício ao desenvolvimento dos colaboradores. O ambiente corporativo depende dos colaboradores que estão dentro da empresa, e o relacionamento entre essas pessoas é crucial, para que possa ter o crescimento dos colaboradores e da empresa de um modo geral. Com relação a isso, é importante que os colaboradores tenham conhecimento de suas emoções para que consigam desenvolver suas relações e se desenvolvam com os demais colaboradores (FONSECA et al., [s.d.].2016).

2.1 CONFIANÇA INTERPESSOAL

Com os conceitos de relacionamento interpessoal, podemos pensar sobre a confiança interpessoal, que segue muitos princípios da questão de relacionamento interpessoal, e se refere muito as expectativas que temos em relação ao comportamento do outro, é como uma expectativa positiva que temos em relação às pessoas que estão em nosso círculo social (ROBBINS, [s.d.].2009).

Confiança interpessoal também se refere à vontade do indivíduo de confiar em outros indivíduos, a confiança entre indivíduos, e a base se refere às percepções que cada um tem de suas expectativas, pessoais ou grupais, em relação aos motivos e motivações das outras pessoas, e suas intenções (COSTA, 2003).



Com esses conceitos, conseguimos ter uma base teórica mais sintetizada para que possamos ter o conhecimento da importância da confiança interpessoal dentro do ambiente de trabalho, tendo um olhar voltado para os colaboradores dentro da instituição.

3. METODOLOGIA

O Programa Jovem Aprendiz é um programa que atende jovens entre 14 a 24 anos de idade, disponibilizando 150 vagas todos os anos, coordenado pela coordenadora Salete Chrun, e tem como objetivo principal capacitá-los para que possam entrar no mercado de trabalho e para que tenham oportunidade de conhecer o mercado de trabalho, estando na área administrativa, como diz a coordenadora Salete. Os jovens entram no programa através das empresas que buscam colocá-los no programa e os jovens que pretendem fazer parte do programa têm que estar preferencialmente estudando (HOUSE FAG, 2016).

No estágio com os jovens no programa Jovem Aprendiz é possível aprender e aplicar diferentes metodologias e atividades dinâmicas para que ambos os lados, tanto estagiário quanto aprendiz, possam se beneficiar e ter seu crescimento contínuo. Com os jovens é possível trabalhar diferentes temas e demandas vindas do grupo, podendo assim expandir o conhecimento e trabalhar o desenvolvimento de cada um, focando na melhora dentro e fora do ambiente organizacional. O tema voltado a confiança foi trabalhado com os jovens, e foi possível observar uma grande adesão ao tema, onde muitos tiveram interesse em participar.

Neste contexto, é importante que seja apresentado tal tema para os jovens, para que eles possam saber a importância de desenvolver a confiança dentro do ambiente de trabalho.

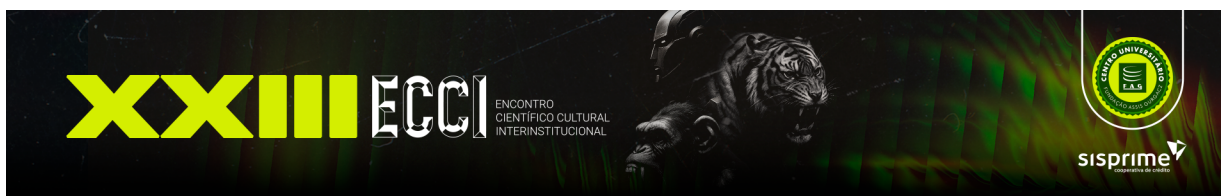
Para enriquecer o conteúdo desse artigo e para melhor trazer o conteúdo pesquisado, a pesquisa e a problematização do mesmo foram elaboradas através do embasamento teórico, conceitos e definições de autores que têm conhecimento e dominância do conteúdo.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

O presente artigo teve como seu principal objetivo trazer conceitos relacionados a confiança e relacionamento interpessoal, buscando trazer uma visão mais específica para essa área que é tão importante dentro do ambiente de trabalho, e ao longo do mesmo, foi possível observar que a confiança é a base para todas as nossas relações interpessoais, para que sejam legítimas e duradouras.

É visto a partir dos conceitos trazidos que é cada vez mais importante a pesquisa para esse assunto, para que mais pessoas possam ter conhecimento da importância da confiança em todos os nossos relacionamentos e âmbitos da vida, buscando assim tornar nossa vivência mais sucinta. Com esse preceito, é incontestável que a confiança bem estabelecida em nossas relações traz diversos benefícios e contribui grandemente, a partir de todos os conceitos trazidos e estudados ao longo deste artigo.

Com isso, é importante ressaltar que a falta de confiança é sem dúvidas prejudicial para as relações, e esses fatores são variados e afetam as pessoas de diferentes formas, experiências, comportamentos, relacionamentos etc. Com isso, é importante que o assunto seja trabalhado,



para que assim mais pessoas tenham conhecimento do que é realmente a confiança, em vários âmbitos de nossa vida.

Com o conceito de confiança interpessoal trazido para a discussão, foi percebido que ela segue muitos conceitos do relacionamento interpessoal, sendo voltada a maneira como os indivíduos depositam suas expectativas em relação ao que outros indivíduos iram fazer em suas diversas relações cotidianas, com isso, é visto que a confiança interpessoal, se baseia em o indivíduo ter uma vontade de confiar em outros, e isso gera um ciclo de confiança, onde ambos os lados depositam suas expectativas e ideias sobre os outros, a espera de que as mesmas sejam alcançadas, e com isso podemos falar sobre ideias que majoritariamente são positivas, mas caso essas não sejam alcançadas, esse ideal será quebrado, gerando frustração nesse indivíduo que inicialmente criou expectativas. E com isso temos o principal ponto de estudo, como esse indivíduo lida com essas expectativas em suas relações, e como essa confiança pode ser estabelecida de forma saudável nas mesmas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os conceitos trazidos e estudados ao longo do artigo, foi possível observar que a confiança é algo fundamental para que tenha um bom funcionamento e crescimento de qualquer organização, que quando se tem um ambiente de confiança mútua entre os colaboradores, líderes e demais trabalhadores, a comunicação é mais eficiente, a colaboração entre todos é fortalecida e o clima organizacional tem uma grande melhora.

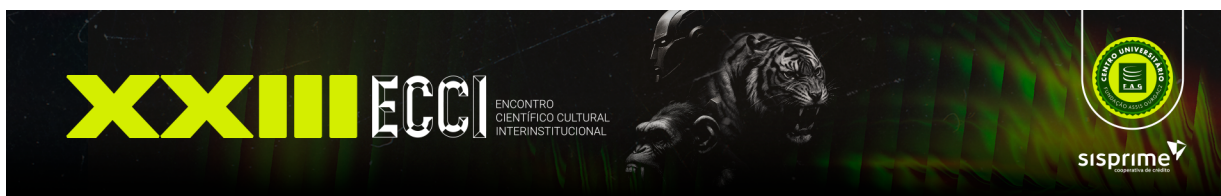
E com isso, a confiança contribui para o aumento da motivação nos colaboradores, do engajamento e da produtividade, criando assim um clima organizacional, uma cultura organizacional mais saudável e resiliente com os colaboradores. Portanto, investir em pesquisas e mais conhecimento na construção de confiança, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho, é essencial para promover um ambiente de trabalho que tenha mais harmonia, seja inovador e tenha crescimento a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. A Relação entre Comunicação e Confiança no Ambiente de Trabalho: Análise da Pesquisa “Melhores Empresas para Trabalhar”. 2013. Disponível em:
<<http://u3isjournal.isvoug.pt/index.php/ijmcm/article/view/3/6#>>. Acesso em: 26 maio. 2025.

ANDRADE, S. M. DE; FISCHER, A. L.; STEFANO, S. R. CONFIANÇA ORGANIZACIONAL E INTERPESSOAL COMO UMA DIMENSÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS, v. 12, n. 2, p. 155–166, 2015.

ANDRADE, T. et al. INTERAÇÕES ENTRE OS COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL, CONFIANÇA INTERPESSOAL, CONFIANÇA ORGANIZACIONAL E SUPORTE ORGANIZACIONAL. 2018. Disponível em:
<<https://www.redalyc.org/journal/2734/273457121007/273457121007.pdf>>. Acesso em: 26 maio. 2025.



COSTA, A. C. Work team trust and effectiveness. *Personnel Review*, v. 32, n. 5, p. 605–622, out. 2003.

FONSECA, L. et al. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL & TRABALHO EM EQUIPE: IMPACTOS NUM AMBIENTE ORGANIZACIONAL Área temática: Gestão do Conhecimento Organizacional. [s.l: s.n.].2016. Disponível em:
<<https://portalidea.com.br/cursos/auxiliar-administrativo-apostila05.pdf>>.

JAVIER, F.; SERENINI, A.; MEIRELES, E. Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 14, n. 3, p. 303–314, set. 2014.

OLIVEIRA, A. RELAÇÕES INTERPESSOAIS E SOCIEDADE. 2013. Disponível em:
<https://agnaldogarcia.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/12/garcia_-rels-interpessoais-e-so-ciedade-isbn.pdf>. Acesso em: 2025.

Programa Jovem Aprendiz do Centro FAG está de volta às atividades. 2016. Disponível em: .
Acesso em: 27 maio. 2025.

ROBBINS, S. Best-Seffer Mundial COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL j Companion Website Site com material de apoio para professores e alunos. [s.l: s.n.].2009. Disponível em:
<https://admdotunisa.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf>.

RODRIGUES , A.; VELOSO, A. Confiança Organizacional, Risco e Criatividade. 2013.Disponível em: <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/1334/pdf_23>. Acesso em: 26 maio. 2025.

VALENTIM, I.; KRUEL, A. A importância da confiança interpessoal para a consolidação do Programa de Saúde da Família. 2007. Disponível em:
<https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v12n3/28.pdf>. Acesso em: 27 maio. 2025.