



LAILA FERNANDA ALMEIDA

WILLIAM CRISTIANO RODRIGUES

A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE  
TRABALHO E NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Artigo apresentado ao curso de graduação em Psicologia da Faculdade Católica Paulista, como requisito parcial para a obtenção de Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof. Ma. Flávia Cristina Busato Cirino

Marília  
2024

Artigo de autoria de Laila Fernanda Almeida e William Cristiano Rodrigues, intitulado “A importância do clima organizacional no ambiente de trabalho e na saúde mental dos trabalhadores”, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia da Faculdade Católica Paulista, 03/12/2024, defendido e aprovado pela banca examinadora abaixo assinada:

---

Prof. Ma. Flávia Cristina Busato Cirino  
Orientadora  
Curso de Psicologia

---

Prof. Dra. Thais Caroline Ataíde Lacerda  
Examinadora  
Curso de Psicologia

---

Prof. Dr. Rafael Malvar Ribas  
Examinador  
Curso de Psicologia

# A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Laila Fernanda Almeida<sup>1</sup>  
William Cristiano Rodrigues<sup>2</sup>  
Prof. Me. Flávia Cristina Busato Cirino<sup>3</sup>

**RESUMO:** A qualidade de vida no trabalho possui estreita relação com o clima organizacional que se caracteriza como a percepção coletiva da organização e possui a capacidade de influenciar no nível de satisfação e o desempenho dos trabalhadores. Por esse viés, o clima organizacional possui importância no ambiente de trabalho e na saúde mental dos trabalhadores. Nesse sentido, a constituição histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho permite compreender a forma como as demandas sociais moldaram os modos de estudar e intervir nos obstáculos organizacionais, em que um clima organizacional ruim pode ocasionar desvantagens empresariais e causar insatisfação entre os trabalhadores, refletindo assim, na qualidade de vida. Em consonância, para que a Psicologia Organizacional e do Trabalho atue como área de conhecimento e campo de intervenção é necessária uma relação estreita com outros campos científicos, âmbitos da vida e interfaces profissionais. Ademais, o psicólogo é um profissional com capacidade de contribuir com a área da gestão e processos de pessoas e precisa atuar em conformidade com os valores éticos, porém, não consegue moldar o grupo sozinho, precisa trabalhar um método contínuo que desenvolva em conjunto com os gestores e diretores competências pessoais e interpessoais, políticas com propostas de relevância com enfoque nas motivações e compreensões individuais e coletivas do grupo. Por fim, o conceito de organizações saudáveis e não saudáveis se caracteriza, por exemplo, através da probidade, justiça, respeito, equidade e confiança de valores organizacionais éticos que expressam consonância com um ambiente moralmente responsável e que ampara a gestão de riscos psicossociais e a promoção de saúde e segurança no trabalho

**Palavras-chave:** Saúde mental; qualidade de vida do trabalhador; clima organizacional.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Psicologia pela Faculdade Católica Paulista (UCA). E-mail: laila.almeida\_23@outlook.com

<sup>2</sup> Graduando em Psicologia pela Faculdade Católica Paulista (UCA). E-mail: Williamrodriguespsico@gmail.com

<sup>3</sup> Orientadora: Docente da Faculdade Católica Paulista (UCA). Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Educação nas Profissões da Saúde pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: flavia.cirino@uca.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

Em primeira análise, a atual pesquisa apresenta relevância na ampliação sobre o assunto da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e conscientização da importância do clima organizacional na saúde mental dos trabalhadores e na funcionalidade dentro da empresa. Nesse sentido, é importante ressaltar consequências patológicas possíveis em um ambiente com o clima organizacional ruim. A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) afirma que aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de *Burnout*, sendo considerada uma patologia ocupacional reconhecida e classificada pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em 2022, no qual o Brasil é o segundo país, mundialmente, com mais diagnósticos. Além disso, o Burnout está presente na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade em que o item QD-85 caracteriza como uma síndrome resultante do meio de trabalho.

Para Fernandes (1996), a QVT pode ser entendida como a busca pelo bem-estar e pela saúde física e psicológica do trabalhador no desempenho de suas funções e para existir e manter a QVT é preciso que haja uma gestão dinâmica, isto é, participativa, estratégica e inovadora no ambiente organizacional, pois se entende que ela promove aos funcionários uma cultura mais adaptável, flexível e dinâmica. Tais fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos afetam e influenciam na cultura e no clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa. Dessa forma, é possível associar a qualidade de vida do trabalhador com o clima organizacional, pois uma empresa com o clima instável pode afetar no grau de estresse do trabalhador, seu desempenho no espaço laboral e sua satisfação profissional.

Nesse sentido, em síntese, de acordo com Coda (1993), o clima organizacional é responsável por indicar o grau de satisfação dos membros da empresa, em relação à cultura e a realidade aparente da empresa, como por exemplo: modelo de gestão, processo de comunicação, valorização profissional, entre outros. Uma cultura bem definida com seus direitos, deveres e valores possui a responsabilidade de promover aos funcionários a percepção de pertencimento em que se sentem parte da empresa e não apenas parte das suas funções individuais. Nesse contexto, não trabalham apenas para terminar sua função, mas para ver o resultado da organização e assim promover as relações de equipe e relações de grupo.

Nesse cenário, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um campo de compreensão e intervenção sobre as organizações com o objetivo de verificar as características das pessoas, das relações grupais e de toda organização para construir estratégias que possam

promover o bem-estar dos trabalhadores, em que o subcampo da gestão possui maior ênfase associada as relações entre os trabalhadores com a empresa (LEÃO, 2012 apud. ZANELLI; ANDRADE; BASTOS 2014).

Em primeira análise, será apresentada uma breve contextualização da Psicologia Organizacional e do Trabalho, isto é, a POT. A POT que se consolidou como uma disciplina científica que contribui constantemente para o avanço do conhecimento teórico e prático científico sobre o comportamento humano em contexto de trabalho. Dessa forma, é necessário seguir as competências técnicas para que o profissional da psicologia desenvolva as competências pessoais dos trabalhadores da organização, interpessoais da equipe e políticas da empresa que podem ser citadas como a identificação e articulação entre as principais interfaces, compreender os fenômenos psicossociais, ampliar a interação entre a POT e outras profissões, reconhecer a estrutura entre os processos dentro da organização, verificar de forma crítica a constituição histórica da POT no Brasil e identificar os principais construtos e contemplar as intervenções estratégicas. Sendo assim, o psicólogo saberá avaliar e comunicar os resultados das suas intervenções individuais e coletivas de forma que exista o seguimento da atuação prescrita como ética do Conselho Federal e Regional de Psicologia (ZANELLI, 2014).

Nesse sentido, a atuação do psicólogo organizacional em uma empresa é de uma ampla relevância, pois além da avaliação e comunicação de qualidade e altruísta, o profissional possui a capacidade de evoluir um clima organizacional de qualidade e evitar conflitos. Na obra de Ferreira (2013, p.47), o autor faz referência a Luz (1995), no qual afirma que o clima organizacional é uma consequência do estado de espírito individual de cada um no grupo e na equipe. Nesse sentido, é verídico que o clima é afetado por conflitos e situações positivas e negativas, tanto internas como externas. Dessa forma, a organização influencia diretamente no estado de motivação dos trabalhadores uma vez que o clima é a percepção dos funcionários em relação a satisfação da empresa. Por esse viés, é possível afirmar que quando uma empresa possui alta satisfação há o *Brainpower* que faz referência a inteligência associada às patentes, processos, competências e relacionamento entre clientes e fornecedores.

Portanto, mediante ao exposto o objetivo geral do presente trabalho foi de apresentar estratégias que favoreçam a construção de organizações saudáveis em prol da qualidade de vida no trabalho e em relação aos objetivos específicos o trabalho visa apresentar de estratégias associadas ao manejo que influenciam positivamente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e também discorrer sobre o papel do psicólogo organizacional e do trabalho frente a construção de uma organização saudável.

## 2 DESENVOLVIMENTO

O método de pesquisa utilizado foi a pesquisa bibliográfica, feita a partir da seleção de dados de artigos, livros e obras científicas através das palavras-chaves: qualidade de vida no trabalho, organizações saudáveis e não saudáveis, clima organizacional, cultura organizacional, importância da motivação na área organizacional.

Segundo, Lima e Miotto (2007), a pesquisa bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório. Dessa forma, para a produção do trabalho de conclusão de curso foram incluídos: 31 (trinta e uma) referências bibliográficas, entre artigos científicos, monografias, revistas e livros físicos presentes nas plataformas do Google Acadêmico, *Scielo*, materiais disponíveis no Conselho Federal de Psicologia e bibliotecas universitária. Entretanto, entre os 31 (trinta e uma), foram incluídas 18 (dezoito) referências bibliográficas que podem ser identificadas através do quadro abaixo que apresenta de forma sintetizada os materiais e métodos, em que é apresentado a autoria, o título, a base de dados e as estratégias de manejos voltadas a qualidade de vida no trabalho.

**Quadro 01: Materiais e métodos**

<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Base de dados</b>	<b>Estratégias de manejo voltadas a QVT que foram apresentados nesse estudo</b>
Psicologia aplicada à Administração	2005	Aguiar	Google acadêmico: Editora Saraiva	Introdução do profissional da psicologia para evitar cenários de greves e frustrações.
Clima organizacional: um estudo sobre as quatro dimensões de Análise	2007	Araújo Tagliocolo	Google acadêmico: Repositório digital UFFS	Aplicação de pesquisa de clima com análise dos resultados em conjunto com os integrantes.
<i>Personality: a psychological interpretation</i>	1937	Allport	<i>American Psychological Association</i>	Identificar a personalidade e associar a cultura organizacional.
<i>Forecasting your Organization Climate</i>	2000	Altmann	<i>Journal of Property Management</i>	Avaliação do clima para fins de estratégias, melhoria na comunicação, redução de absenteísmo, possibilidade de comparação.
Estudo sobre clima organizacional traz contribuição e aperfeiçoamento de pesquisa para área de RH	1993	Coda	<i>SciELO:</i> Repositório USP	Utilizar o clima como um indicador da satisfação dos funcionários em relação à cultura, modo de gestão, políticas de recursos humanos e comunicação.
Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar.	1996	Fernandes	<i>SciELO</i>	Importância da mensuração da qualidade de vida no trabalho através do planejamento estratégico organizacional.
Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho	2013	Ferreira	Google acadêmico: E-book ISBN 978-85-216-2383-0	O clima é a percepção dos funcionários em relação a satisfação da empresa, dessa forma a organização deve influenciar positivamente através da motivação dos trabalhadores

Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais.	2012	Leão	Periódicos da Universidade Federal Fluminense	Estabelecer a comunicação, a capacitação e a seleção dos funcionários, avaliar o desempenho, analisar os cargos e estratégias para estimular o desenvolvimento do funcionário em suas funções.
Fundamentos do comportamento organizacional	2014	Stephen Robbins e Timothy Judge	<i>Pearson Education do Brasil</i>	Promover a percepção dos trabalhadores, através de palestras, para evitar o mito da excelência que causa a distorção da realidade e conseqüentemente o Adoecimento devido a sobrecarga e metas altas.
Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro.	2010	Stephen Robbins, Timothy Judge e Felipe Sobral	<i>Pearson Prentice Hall</i>	Promover o clima organizacional através das percepções dos trabalhadores mediante capacitação e dinâmicas.
Cultura e Clima Organizacional: compreendendo a essência das organizações	2014	Souza	Google acadêmico: Editora Intersaberes	Identificar a essência das organizações e promover a cultura nos funcionários através de treinamento.
Satisfação no trabalho e indicadores do clima organizacional: um estudo de multicasos na região central do Paraná	2007	Stefano, Zampier e Maçaneiro	<i>Scielo: Seminários em administração Editora USP</i>	Promover a cultura, pois o clima é o resultado da cultura que influencia o comportamento dos membros da equipe e está associada a normas, regras e valores.
Comportamento organizacional: criando uma vantagem competitiva	2012	Wagner e Hollenbeck	Google acadêmico: Editora Saraiva	Apresentar aos gerentes como a qualidade de vida no trabalho influencia a competitividade no ramo dos negócios e nos lucros.
Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil	2014	Zanelli, Andrade e Bastos	<i>Scielo: Artmed</i>	Promover a atuação de recursos humanos a fim de que o funcionário não seja visto como uma máquina padronizada e sim como um ser pensante.
Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam	2018	Zanelli e Kanan	<i>Scielo: Editora Uniplac</i>	Promover os pilares das organizações saudáveis, isto é, a saúde e a segurança no trabalho

Portanto, mediante o supracitado, quadro 01 de materiais e métodos, foram incluídas as 18 (dezoito) referências bibliográficas que podem ser analisadas de forma sintetizada em que é possível identificar, em ordem alfabética dos nomes dos autores e inicia com o título das obras, ano de publicação, os autores, a base de dados utilizada para acessar os materiais que foram o *google* acadêmico e *scielo* e por fim, na última coluna do quadro é apresentado as estratégias de manejos voltadas a qualidade de vida no trabalho que foram identificadas em cada obra científica que serão discutidas no decorrer da discussão dos resultados.

## **2.1 Discussão dos resultados**

Em consonância ao supracitado, método de pesquisa e revisão teórica realizada, é possível afirmar que há estratégias de manejo voltadas a qualidade de vida no trabalho imprescindíveis apresentadas no atual estudo. Como inicia-se no primeiro tópico da tabela a obra “Psicologia aplicada a administração” de 2005, com autoria de Aguiar, em que apresenta vantagens de um profissional da psicologia dentro das organizações para fins de reduzir emoções negativas, angústias, raiva e esgotamento profissional e conseqüentemente evita possíveis cenários de greves e destruições de produtos, como é comum quando um grupo de funcionários se unem contra a empresa. Conforme Ferreira (2013), o clima é a percepção dos funcionários em relação a satisfação da empresa, dessa forma a organização deve influenciar positivamente através da motivação dos trabalhadores. Ou seja, através do trabalho da psicologia organizacional é possível uma manutenção dos direitos e deveres dos trabalhadores para promover a motivação e o sentimento de pertencimento ao grupo e também do clima.

A introdução do profissional da psicologia na área organizacional de uma empresa é uma estratégia de manejo voltada a qualidade de vida no trabalho. Pois, O profissional da psicologia na área corporativa pode atuar como aplicador de técnicas e procedimentos e conseqüentemente atuar como agente de mudanças e de intervenções nos processos decisórios organizacionais. Em consonância, o psicólogo organizacional é responsável pela compreensão e intervenção em relação as pessoas, grupos e organizações. Conforme Zanelli, Andrade e Bastos (2014), a Psicologia Organizacional possui um vínculo pequeno com as atividades administrativas, portanto, é também agente de mudanças e intervenções nos processos decisórios organizacionais, mas não estritamente, isto é, não é sua ênfase dentro da organização. O principal papel é atuar na relação entre o trabalhador, o externo e interno, a estrutura institucional e a natureza do trabalho.

Outrossim, ainda na atuação do psicólogo organizacional, como descrito por Leão (2012) na síntese da tabela, o periódico “Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais” descreve que como estratégia de manejo é necessário que o profissional seja responsável por estabelecer a comunicação, a capacitação e a seleção dos funcionários, avaliar o desempenho, analisar os cargos, salários e analisar maneiras de estimular o desenvolvimento dos funcionários em suas funções. Ademais, complementa-se com Stephen Robbins e Timothy Judge (2014), em “Fundamentos do comportamento organizacional” no qual abrange a promoção da percepção dos trabalhadores, para evitar o mito da excelência e consequentemente evitar a distorção da realidade que pode ocasionar o adoecimento devido à sobrecarga e metas altas. Sendo possível ressaltar que quatro anos atrás, os mesmos autores apresentaram “Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro” com apontamentos da importância de promover o clima organizacional através do reflexo das percepções dos trabalhadores deles mesmos e da organização mediante capacitação e dinâmicas, ou seja, para Stephen Robbins, Timothy Judge e Felipe Sobral (2010) a percepção é um elemento relevante como estratégia de manejo na qualidade de vida no trabalho.

Ademais, pelo mesmo viés, foi citado a obra *Personality: a psychological interpretation*, de Allport em 1937 divulgada pela APA (*American Psychological Association*), no qual descreve a importância de identificar as personalidades individuais dos trabalhadores e associar a cultura organizacional, pois, através da cultura é possível alterar o clima organizacional para melhor, de acordo com a obra de Stefano, Zampier e Maçaneiro (2007), um manejo estratégico é promover a cultura, pois o clima é o resultado da cultura que influencia o comportamento dos membros da equipe e está associada a normas, regras e valores. Dessa forma, o autor Coda, em 1993, em seu “Estudo sobre clima organizacional traz contribuição e aperfeiçoamento de pesquisa para área de RH”, apresenta a relevância de utilizar o clima como um indicador da satisfação dos funcionários em relação à cultura, modo de gestão, políticas de recursos humanos e comunicação e assim é possível complementar com a obra de 1996, do autor Fernandes “Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar” que fala sobre o planejamento estratégico para fins de mensuração da qualidade de vida no trabalho.

Em continuidade, os autores Wagner e Hollenbeck, em 2012, em “Comportamento organizacional: criando uma vantagem competitiva” apresentaram questões associadas a área financeira, em que a qualidade de vida no trabalho influencia a competitividade no ramo dos negócios e nos lucros diretamente. E para evitar a influência negativa é indispensável promover os pilares das organizações saudáveis, isto é, a saúde e a segurança no trabalho, segundo Zanelli e Kanan (2018). Portanto, é possível afirmar que os autores Zanelli, Andrade e Bastos (2014), em “Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil” tem razão ao descreverem sobre a necessidade da atuação de recursos humanos em uma empresa.

Em relação a aplicação de técnica, é possível associar com a aplicação e análise da pesquisa de clima abordada por Araújo e Tagliocolo (2007), no qual firmam que através de algumas perguntas elaboradas manualmente conforme as necessidades identificadas internamente entre as equipes seja possível delimitar possíveis mudanças organizacionais e dar voz aos funcionários e promover que eles se sintam parte da organização e não apenas uma máquina. Nesse sentido, o *Journal of Property Management* apresenta a obra *Forecasting your Organization Climate*, de Altmann em 2000 que afirma a necessidade de realizar a avaliação do clima para fins de estratégias, e assim promover o engajamento da equipe, melhor na comunicação, reduzir o absenteísmo, possibilidade de comparar características com outras empresas e planejar ações. Nesse contexto, o sentimento de pertencimento é possível por meio da cultura, que para Souza (2014), é preciso identificar a essência das organizações e estimular a cultura na empresa para atingir os funcionários, sendo possível através de treinamentos.

Nesse contexto, é importante destacar o papel do Psicólogo no interior da instituição. A organização tem estrita dependência das pessoas contratadas, de suas responsabilidades, saúde e competências para que dessa forma faça com que os funcionários se sintam valorizados. O psicólogo tem como responsabilidade estabelecer a comunicação, a capacitação e a seleção dos funcionários, avaliar o desempenho, analisar os cargos, salários e analisar estratégias para estimular o desenvolvimento do funcionário em suas funções. Dessa forma, é preciso que observe as relações pessoais para prevenir uma queda de desempenho. Portanto, podem influenciar os processos decisórios através dos diretores e executivos orientando o que pode ser melhorado mediante alguma ação administrativa dentro da produção empresarial (LEÃO, 2012).

Outrossim, em relação as aplicações de técnicas e procedimentos, o Psicólogo Organizacional pode atuar utilizando métodos como: entrevistas, testes, questionários, dinâmicas, pesquisas, capacitações entre outras estratégias para selecionar, recrutar, conhecer, analisar e estimular o funcionário na integração da estrutura organizacional. Geralmente, a principal responsabilidade é a área de recursos humanos e gestão de pessoas, os processos decisórios que podem desenvolver é em relação a orientação à direção sobre a importância de melhores salários, subir os cargos de forma justa dos funcionários como forma de estimular os outros trabalharem por isso (SOUZA, 2014).

Entretanto, geralmente as organizações possuem perfil mecanicista, no qual as regras e padronização são supervalorizadas. Porém, há também a teoria organicista que valoriza o social. Sendo esta teoria imprescindível para a organização, pois o humano é um fator essencial para o sucesso da empresa não adianta ter as melhores tecnologias e não ter pessoas preparadas e que se importam na entrega de resultados para a organização, é necessário mão de obra que interage com o mercado e os clientes, com carisma para saber convencer a comprar, vender, negociar etc. Pode-se afirmar, mediante o exposto, que para um melhor desenvolvimento empresarial é necessário a atuação de recursos humanos a fim de que o funcionário não seja visto como uma máquina padronizada, mas sim como um ser pensante, que sente e é importante para o sucesso da instituição. Pois, o desempenho das pessoas pode variar conforme se sentem valorizadas, seguras, encorajadas e estimuladas, além de saúde mental e física equiparadas (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014).

Nesse sentido, é possível citar as consequências da teoria mecanicista e a solução através da organicista. Conforme Aguiar (2005), devido a profunda frustração e raiva contida em um ambiente empresarial, os trabalhadores ao se juntarem tem a capacidade de promover greves selvagens, incêndios de fábricas e roubos. Porém, a psicologia organizacional tem o objetivo de compreender as emoções nas organizações e evitar cenários do tipo citado por Aguiar ao introduzir o Psicólogo organizacional na empresa. Portanto, em síntese, conforme Robbins e Judge (2014), para Maslow, só há motivações se existir insatisfação das necessidades, na organização em questão.

Relevante citar a pirâmide de Maslow, criada pelo Psicólogo Abraham Maslow, é definida em cinco grupos: necessidade fisiológica (sobrevivência física, como sede, fome, sono, excreção, abrigo e sexo); segurança (proteção do corpo, da família, da integridade física e segurança do emprego); social (família, de amigos, do ambiente de trabalho, afeto e amizade); estima (ser reconhecido por si e pelos outros, status, prestígio e poder); autorrealização

(realização potencial). Em consonância, é possível afirmar que o cotidiano de todas as pessoas está repleto de emoções, seja na vida pessoal, seja na vida profissional e essas emoções podem ser o medo, afeto, desejo, frustrações entre outros que vão influenciar diretamente no comportamento desse trabalhador podendo se expressar mediante o desinteresse ou a motivação. Entretanto, as organizações nem sempre valorizam o aspecto emocional e considera apenas a força de trabalho desempenhada, ou seja, teoria mecanicista. Porém, muitos estudos científicos determinam que a teoria organicista é a mais sucedida nas empresas, de forma que ao validar os sentimentos e valorizá-los promove o êxito nas funções exercidas pelo profissional. Correlacionando a cultura com a personalidade dos funcionários é possível abranger a relevância da personalidade individual que é um ponto que necessita de investigação, pois, conforme Allport (1937), a personalidade é uma organização dinâmica dentro de um indivíduo, daqueles sistemas psicofísicos que determinam seus ajustes únicos ao seu ambiente.

Entretanto, há autores que consideram a personalidade como a somatória de características hereditárias e fatores ambientais. Como citado na obra de Allport (1937), o autor McGregor (1999) elaborou a teoria X e teoria Y, a teoria X diz respeito às pessoas que não gostam de trabalhar mas são coagidos a fazer, não tem grandes ambições e estão na empresa por segurança. Porém, a teoria Y é baseada no autogoverno e responsabilidade, pessoas que se comprometem com as metas. A cultura é responsável pela identidade, pelo compromisso, por promover estabilidade aos funcionários dentro da organização em relação ao relacionamento com os outros funcionários e a relação com a empresa e líderes, pois é uma forma de orientar comportamentos adequados ao ambiente. Em consonância, quando a cultura consegue realizar essas funções, é provável a melhora no desempenho dos membros. Dessa forma, a pesquisa se justifica mediante a relevância sobre o tema no qual pode contribuir na expansão dos conhecimentos a respeito das causas do adoecimento no mundo do trabalho e ampliar formas de melhorias através do clima organizacional (SOUZA, 2014).

Outroassim, associado a cultura organizacional, o clima é amplamente influenciado pela cultura. Nesse sentido, Robbins, Judge e Sobral (2010), afirmam que o clima é um reflexo das percepções dos trabalhadores deles mesmos e da organização. Em complementação, Araújo e Tagliocolo (2007) descrevem quatro dimensões que são impactadas: (1) resistência a mudanças, (2) estresse, (3) liderança e (4) a motivação. Portanto, segundo Stefano, Zampier e Maçaneiro (2007), o clima é o resultado da cultura que influencia o comportamento dos membros da equipe e está associada a normas, regras e valores.

Em consonância, para que a Teoria Y seja predominante na organização é imprescindível a estabilidade do clima organizacional, pois de acordo com Chris Argyris (1960), as empresas não modernas encorajam os trabalhadores a se manterem passivos e é necessário a elaboração de um *empowerment* que seria a proposição de desafios e incentivos a tomadas de decisões com o intuito de reduzir as frustrações e evitar o desinteresse. Pois, o desinteresse pode ocasionar a baixa qualidade, além disso, na mesma obra de Allport (1937), apresenta o autor Likert (1975) que diz que com o resultado do desinteresse é a criação de grupos informais que ocorre em empresas centralizadas e não modernas formadas por críticos e opositores. Portanto, mediante o supracitado, a pesquisa de clima foi o primeiro passo para verificação do índice de satisfação dos trabalhadores.

Em vista disso, é importante a avaliação do clima para fins de estratégias e como manutenção da qualidade de vida no trabalho, pois como afirma Altmann (2000) promove engajamento da equipe, melhoria na comunicação, redução de absenteísmo, possibilidade de comparar características com outras empresas e planejar ações. Ademais, é possível verificar os graus de motivações, pois de acordo com Coda (1997 apud Souza, 2014), o clima é um indicador da satisfação dos funcionários em relação à cultura, modo de gestão, políticas de recursos humanos, comunicação etc.

Portanto, mediante o supracitado é possível descrever que a cultura de uma empresa é o conjunto de normas, regras, valores e atitudes, que pode ter sido desenvolvido pelo fundador da organização, dando a está um modo particular de ser, com características próprias que a distingue das demais e que são passadas aos novos membros como a forma correta de se pensar e agir, determinando o que deve ser seguido e o que deve ser evitado. (FERREIRA, 2013, p. 53). Isto é, a cultura é retratada na missão, objetivos, estilos de gestão, forma de comunicação, tomada de decisão, delegação de poder e história da organização, que representam formas de a cultura se expressar.

Os funcionários podem aprender a cultura por meio de histórias, rituais, símbolos materiais e linguagem. Além disso, a cultura organizacional é uma das principais causas do clima: a cultura é a causa e o clima é a consequência, sendo os dois, portanto, fenômenos complementares. Por exemplo: uma cultura rígida e formal irá causar um clima rígido e formal, um ambiente de trabalho rígido em que os funcionários não podem expressar suas ideias; em contrapartida uma cultura flexível ( informal) irá causar outro ambiente de trabalho, com um clima saudável. O clima é instável e refere-se ao nível de satisfação dos funcionários em um dado momento, enquanto a cultura decorre de práticas estabelecidas ao longo do tempo (FERREIRA, 2013, p. 54 - 55)

Dessa maneira, é perceptível que o cotidiano das pessoas está repleto de emoções, seja na vida pessoal, seja na vida profissional. Essas emoções podem ser o medo, afeto, desejo, frustrações entre outros que vão influenciar diretamente no comportamento desse trabalhador podendo se expressar mediante o desinteresse ou a motivação. Há muitos estudos científicos que determinam que a teoria organicista é a mais sucedida nas empresas, de forma que ao validar os sentimentos e valorizá-los promove o êxito nas funções exercidas pelo profissional.

Conforme Zanelli e Kanan (2018), a responsabilidade social corporativa autêntica se dá por meio de políticas e planejamento que levem à saúde e à produtividade e, concomitantemente, aumentem os níveis de consciência de cada integrante para os riscos psicossociais nas relações de trabalho e sugere a necessidade de um diálogo mais efetivo com a construção de modelos de ação e/ou intervenção com as estratégias organizacionais. Por esse viés, é possível citar a relevância no investimento da Qualidade de vida do trabalhador. Em que termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, em 1950, no desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho.

O movimento pela QVT surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, os cargos deveriam ser adaptados aos trabalhadores e à tecnologia da organização. (FERREIRA,2013, p.111). Pode-se dizer que Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o chamado enfoque biopsicossocial (FERREIRA, 2013, p. 113).

Dessa forma, mediante o equilíbrio entre o indivíduo e a empresa, é possível atingir a máxima dos autores José Carlos Zanelli e Lília Aparecida Kanan no estudo, “Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam”, no qual

apresenta o conceito e organizações saudáveis e não saudáveis associadas aos fatores psicossociais e de proteção. Nesse sentido, os autores utilizam como base a concepção da Organização Internacional do Trabalho de 1984 que caracteriza os riscos psicossociais como uma classe de riscos resultantes das novas formas de organização do trabalho. Em continuação, afirmam que os fatores psicossociais são elaborados através das interações dinâmicas entre os fatores organizacionais, pessoais e sociais. Além disso, existe uma separação entre as interações positivas e negativas, sendo os fatores de riscos psicossocial como o estresse, sobrecarga de função, desmotivação e pressão e fatores de proteção de suas consequências.

Nesse contexto, os autores realizam conexões de conceitos de organização saudável, como a resiliência e aprendizagem como formas de fortalecimento estratégicas com a finalidade de abolir os obstáculos. Pois, uma organização saudável permite maior produtividade e sustentabilidade positiva, no qual a saúde e segurança são os pilares para a organização. Sendo possível, alterar os determinantes dos riscos psicossociais. Além disso, o livro dos professores Zanelli e Kanan elucida e diferencia os significados de organizações de trabalho e de trabalhadores e apresenta a responsabilidade das organizações e para a importância do cuidado com os fatores de risco tanto quanto com os de proteção psicossocial, visando a melhoria da qualidade de vida no trabalho e do desenvolvimento sustentável das organizações. Esse caminho aponta práticas que geralmente constituem organizações saudáveis e que buscam se alinhar ao conceito de trabalho decente e da dignidade humana.

Em continuação, associada as organizações saudáveis e não saudáveis, na Psicologia das Organizações, há o conceito de “percepção”, no qual Robbins e Judge (2014) descrevem como um processo de interpretação das pessoas das suas impressões sensoriais para dar significado ao ambiente, sendo uma percepção subjetiva e cada pessoa percebe a realidade da sua forma, podem ser semelhantes ou não. Essa descrição de Robbins e Judge acontece porque cada indivíduo cria a sua própria percepção baseada na experiência pessoal (ontológica) e de toda a humanidade (fitológica) e esse processo perceptivo inicia pelos órgãos dos sentidos que serão interpretadas em conjunto com os desejos e cultura. Entretanto, no mundo do trabalho, a percepção pode ser afetada pelo mito da excelência que causa a distorção da realidade externa e pode acarretar o adoecimento do trabalhador não somente em suas condições físicas, mas mentais devido ao desgaste cognitivo e ao esgotamento psíquico e social, gerando custos futuros para a organização. Este mito, pode ser causado por metas altas e os trabalhadores, no desejo de cumprirem vivem uma distorção e começam a acreditar na realização.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, mediante o supracitado é possível considerar que a constituição histórica da psicologia organizacional e do trabalho permite compreender a forma como as demandas sociais moldaram as formas de estudar e intervir nos obstáculos organizacionais. Dessa forma, para que a POT atue como área de conhecimento e campo de intervenção é necessária uma relação estreita com outros campos científicos, âmbitos da vida e interfaces profissionais. Ademais, a fim de abranger não só uma teoria mecanicista, mas sim organicista, comprovada cientificamente como a melhor forma de guiar os processos gerenciais da organização, tanto pela qualidade de vida do trabalho como no rendimento empresarial.

No entanto, além das organizações, o psicólogo precisa atuar em conformidade com os valores éticos, porém, não consegue moldar o grupo sozinho, precisa trabalhar um método contínuo que desenvolva em conjunto com os gestores e diretores competências pessoais e interpessoais políticas com propostas de relevância com enfoque nas motivações individuais e coletivas do grupo. Em síntese, mediante a compreensão dos motivos que levam ao adoecimento do trabalhador afetando significativamente na qualidade de vida, seja possível expandir estratégias de manejo que influenciam positivamente na qualidade de vida do trabalhador (QVT) e alterar esse cenário a partir da promoção do investimento na QVT.

Nesse sentido, com os trabalhadores mais motivados mediante o investimento na Qualidade de Vida do Trabalhador, inserção de um profissional da psicologia organizacional e do trabalho na empresa, promoção do clima organizacional e um planejamento estratégico de benefícios e mecanismos motivadores, a estatística do esgotamento profissional será reduzida e o sucesso empresarial poderá ter um crescimento exponencial, pois são os trabalhadores que movem as áreas organizacionais. Em consonância, é imprescindível que os mesmos estejam saudáveis, tanto fisicamente quanto psiquicamente

#### 4 REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. A. F. de. **Psicologia aplicada à Administração**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005. p. 178 - 327.
- ALLPORT, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Holt. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1938-01964-000>. Acesso em 02 de março de 2024.
- ALTMANN, R. *Forecasting your Organization Climate*. Journal of Property Management, v.65, n4, pg. 62-67. Chicago, 2000.
- ARAUJO, J. C.; TAGLIOCOLO, C. **Clima organizacional: um estudo sobre as quatro dimensões de análise**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA. Rio de Janeiro, 2007.
- CODA, R. **Estudo sobre clima organizacional traz contribuição e aperfeiçoamento de pesquisa para área de RH**. In Boletim Administração em pauta, Suplemento da Revista de administração, São Paulo, nº 75. 1993.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética Profissional dos Psicólogos**, Resolução n.º 10/05, 2005.
- FERNANDES, E. C. (1996). **Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade. p. 118.
- FERREIRA, P. I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 03 mar. 2024.
- LEÃO, L. H. da Costa. **Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais**. Rev. Ecos. Vol.2, nº2. 2012. Disponível em: [www.periodicoshumanas.uff.br](http://www.periodicoshumanas.uff.br). Acesso em: 03 de mar. de 2024.
- ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. p. 46 – 54.
- ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. p 363 -500.
- Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros**. Jornal da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>. Acesso em: 28 fev. 2024.
- SOUZA, C. P. da S. **Cultura e Clima Organizacional: compreendendo a essência das organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2014. p. 102 - 161.

STEFANO, S. R.; ZAMPIER, M. A.; MAÇANEIRO, M. B. **Satisfação no trabalho e indicadores do clima organizacional: um estudo de multicasos na região central do Paraná.** In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO. São Paulo: Ed. Da USP, 2007.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando uma vantagem competitiva.** São Paulo: Saraiva, 2012. 3ed. p. 05 – 27.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 2116 - 324.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam.** Lages: Uniplac, 2018. p. 236 – 24.



