



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

INGRID GONÇALVES DE SOUZA

IMPACTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL PROVENIENTE DE UMA CULTURA CORPORATIVA ENRAIZADA E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE PSICOLÓGICA DOS COLABORADORES: uma revisão de literatura

INGRID GONÇALVES DE SOUZA

IMPACTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL PROVENIENTE DE UMA CULTURA CORPORATIVA ENRAIZADA E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE PSICOLÓGICA DOS COLABORADORES: uma revisão de literatura

Artigo científico submetido à disciplina de TCC II, do Curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Esp. Maxwell Fontes Teixeira.

INGRID GONÇALVES DE SOUZA

IMPACTOS DE UM CLIMA ORGANIZACIONAL PROVENIENTE DE UMA CULTURA CORPORATIVA ENRAIZADA E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE PSICOLÓGICA DOS COLABORADORES: uma revisão de literatura

Artigo científico aprovado em ____/____/_____, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Maxwell Fontes Teixeira

Orientador

Prof.^a Esp. Najara Oliveira Silva

Avaliadora

Prof.^o Esp. Sandra Mary Duarte

Avaliadora

IMPACTOS DE UM CLIMA ORGANIZACIONAL PROVENIENTE DE UMA CULTURA CORPORATIVA ENRAIZADA E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE PSICOLÓGICA DOS COLABORADORES: uma revisão de literatura

Ingrid Gonçalves de Souza¹

RESUMO

A cultura organizacional é definida como um conjunto de crenças, comportamentos e valores de uma organização, a direção que toda instituição precisa ter. Já o clima organizacional é a maneira como as pessoas que fazem parte dessa dinâmica empresarial percebem o meio em que estão inseridas, tal percepção consegue influenciar o comportamento e o emocional dos indivíduos. A construção do presente estudo consistiu em uma revisão bibliográfica de literatura com abordagem qualitativa exploratória. Esse modelo de pesquisa foi utilizado pois se concentra em explorar um fenômeno ou problema de pesquisa de forma aprofundada. A busca pela pesquisa foi efetuada através do site Scielo (*Scientific Electronic Library Online*), o Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Os descritores utilizados foram: “Cultura Organizacional”, “Clima Organizacional”, “Mundo das Organizações”, “Psicologia Organizacional” e “Gestão de Pessoas”. É notável que uma organização cuja cultura é enraizada exerce uma influência significativa no clima organizacional da empresa. Isso acarreta em um ambiente permeado por valores prejudiciais que pode contribuir para altos níveis de estresse, insatisfação no trabalho e, em última instância, para o adoecimento físico e mental dos membros da equipe. Assim, compreende-se que a atuação de psicólogos dentro do contexto organizacional é de suma importância, pois esses profissionais desempenham um papel crucial na promoção do bem-estar e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Cultura Organizacional Enraizada. Gestão de Pessoas. Mundo das Organizações. Psicologia Organizacional.

ABSTRACT

Organizational culture is defined as a set of beliefs, behaviors and values of an organization, the direction that every institution needs to have. The organizational climate is the way in which people who are part of this business dynamic perceive the environment in which they are inserted. This perception can influence the behavior and emotions of individuals. The construction of the present study consisted of a bibliographic literature review with an exploratory qualitative approach. This research model was used as it focuses on exploring a phenomenon or research problem in depth. The search for research was carried out through the Scielo website (*Scientific Electronic Library Online*), the Regional Portal of the Virtual Health Library (VHL) and the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES). The descriptors used were: “Organizational Culture”, “Organizational Climate”, “World of Organizations”, “Organizational Psychology” and “People Management”. It is notable that an organization whose culture is deep-rooted exerts a significant influence on the company's organizational climate. This results in an environment permeated by harmful values that can contribute to high levels of stress, job dissatisfaction and, ultimately, to the physical and mental illness of team members. Thus, it is understood that the work of psychologists within the organizational context is of paramount importance, as these professionals play a crucial role in promoting well-being and interpersonal relationships in the workplace.

Keywords: Organizational Climate. Rooted Organizational Culture. People Management. World of Organizations. Organizational Psychology.

1 INTRODUÇÃO

A cultura organizacional é capaz de ser compreendida como um agrupamento de fatores que influenciam o ambiente organizacional de uma instituição como um todo. Esses princípios organizacionais são elementos cruciais para o funcionamento de uma organização, auxiliando na orientação e regulação da mesma. O modo como cada instituição lida e guia a sua corporação é o que a torna única e divergente das demais.

Segundo Fonseca *et al.*, (2018), a cultura organizacional é definida como um conjunto de crenças, comportamentos e valores de uma organização, a direção que toda instituição precisa ter. Já o clima organizacional é a maneira como as pessoas que fazem parte dessa dinâmica empresarial percebem o meio em que estão inseridas, tal percepção consegue influenciar no comportamento e no emocional dos indivíduos.

Como bem nos certifica Fonseca *et al.*, (2018), tal ação pode impactar tanto negativamente quanto positivamente o trabalhador. Isso afeta a saúde, produtividade, desempenho e totalidade do sujeito, onde conseqüentemente influencia de forma direta o progresso da organização, acarretando em problemas futuros dentro da mesma e dificuldades em apresentar resultados propícios.

Existem diversos fatores que prejudicam a funcionalidade de uma equipe, algumas delas são problemáticas a respeito do ambiente de trabalho, seja em relação às acomodações da instituição ou na familiaridade e harmonia existente entre os indivíduos pertencentes a essas corporações. Isso acarreta em conseqüências significativas no funcionamento e produtividade do colaborador (Oliveira; Medeiros, 2016).

Compreender a subjetividade de cada colaborador e o contexto de cada ambiente, torna-se indispensável para a elaboração de quaisquer metodologias que abrangem uma cultura organizacional, bem como os pontos maléficis que elas podem provocar na vida do sujeito, e com isso, conseguir enxergar a urgência de uma possível mudança (Braz *et al.*, 2020).

A saúde do trabalhador é um aspecto abrangido na área da saúde e ainda é algo que se encontra em desenvolvimento com o passar dos anos. Essa especialidade tem como foco principal ampliar e progredir práticas voltadas para promoção, prevenção, amparo e recuperação da saúde do indivíduo. Ela também se faz presente no controle de doenças de modo

geral dos trabalhadores, bem como nos mais distintos ambientes de trabalho (Santos *et al.*, 2019).

Ainda sob a mesma linha de raciocínio de Santos *et al.*, (2019), as circunstâncias e o padrão de instituições de trabalho são capazes de impactar na saúde do indivíduo, afetando a sua qualidade de vida e o seu bem-estar, podendo auxiliar na prevenção de doenças e acidentes acarretados pelo trabalho que podem ser evitados. Desse modo, a saúde do trabalhador dedica-se em detectar antecipadamente eventos que coloquem em risco a segurança e o conforto do sujeito, com a finalidade de proporcionar um ambiente de trabalho propício para elaboração das atividades.

De acordo com Bastos e Cyrne (2017), a qualidade de vida do indivíduo em seu ambiente de trabalho está conectada de forma direta com a instituição em que o mesmo está inserido, tal atitude tem como finalidade possibilitar a existência de um maior desenvolvimento na vida pessoal e profissional do sujeito. O adoecimento e descontentamento do trabalhador são atitudes que apontam uma possível negligência por parte da organização acerca disso.

Portanto, através da inquietação que emerge como condutora do presente estudo, o objetivo geral se deu por compreender como um clima organizacional afetado por uma cultura organizacional enraizada impacta a saúde dos colaboradores. De maneira mais específica, busca discutir como um clima organizacional é afetado por uma cultura organizacional enraizada, apresentar a relevância do psicólogo organizacional nas Instituições, analisar a importância da implementação de programas de qualidade de vida dentro das organizações.

Uma empresa com cultura organizacional enraizada prejudica o clima organizacional, provocando no colaborador baixa motivação e rendimento, que provoca desânimo, estresse e desconforto. Isso reverbera no cotidiano do indivíduo, trazendo possíveis conflitos e desassossegos no ambiente de trabalho (Bastos; Cyrne, 2017).

Com o intuito de abordar a problemática sobre os impactos que uma organização com cultura organizacional enraizada provoca em seus colaboradores, a produção do presente trabalho justifica-se por proporcionar uma discussão eficiente acerca do clima organizacional e da relevância de implementação de programas de qualidade de vida e de profissionais de psicologia nos ambientes de trabalho, a fim de prevenir e minimizar os efeitos gerados na saúde do trabalhador.

Além disso, é válido mencionar a relevância pessoal da pesquisadora para construção desse estudo que se deu a partir da vivência de estágio profissional em uma instituição, onde foi possível notar como um clima organizacional pode ser afetado por conta de uma cultura organizacional enraizada e como isso afeta a vida dos colaboradores. Diante disso, a hipótese

que orienta o prosseguimento de tal projeto são os programas de qualidade de vida e inserção de psicólogos organizacionais qualificados dentro das instituições.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MUNDO DAS ORGANIZAÇÕES

O contexto organizacional sofreu diversas mudanças com o passar dos anos, o mundo das organizações tem conseguido enxergar gradativamente a importância que as informações e o conhecimento têm sobre elas. Dessa forma, são capazes de manter o seu funcionamento eficiente e evoluir cada vez mais no mercado de trabalho, progredindo tal qual o período vivenciado.

As práticas empresariais existem há aproximadamente cerca de seis mil anos, desde o período que viveram os antigos povos sumérios na Mesopotâmia. Isso ocorreu desde que o indivíduo precisou dos serviços ou de mercadorias advindas de outros sujeitos, com o intuito que as suas necessidades fossem supridas (Kriwaczek, 2018).

Dando seguimento a linha histórica do homem acerca dos processos organizacionais, é extremamente importante mencionar a chegada da administração científica no século XIX. Esse movimento foi concretizado por Frederick Taylor, onde as instituições organizacionais começaram uma nova fase de gestão dentro das empresas, essa ação dispôs das contribuições da Revolução Francesa, Revolução Industrial, Urbanização e Industrialização e o Individualismo (Rapôso; Silva, 2019).

Antes do surgimento do modelo de Taylor, os colaboradores tinham como foco principal realizar grande parte das tarefas em ampla proporção, os indivíduos não se preocupavam com o tempo e nem com a quantidade de produção efetuada. Por consequência da implementação desse modelo, foi possível perceber alguns pontos que ganharam destaque no contexto organizacional, tendo como exemplo o desenvolvimento de um procedimento científico para o trabalho dos operários, a instalação do processo de seleção e treinamento com os colaboradores e a divisão das tarefas dos funcionários de acordo com a sua função e especialização (Rapôso; Silva, 2019).

Segundo Chiavenato (2003), as instituições organizacionais passaram e continuam passando por modificações na estruturação e no desempenho de suas funções diante a sociedade e, com isso, podemos levar em consideração que a história das organizações no século XX e

XXI está dividida entre três eras. A primeira fase refere-se à industrialização clássica; a segunda à fase da industrialização neoclássica e por fim, a era da informação.

A era da industrialização clássica aconteceu por intermédio dos anos de 1900 a 1950, esse feito ficou conhecido pelo período da revolução industrial, onde grande parte das características das empresas era voltada para o formato piramidal e centralizador; constituição do modelo burocrático; departamentalização por função; e concentração da tomada de decisão no “topo” da hierarquia (Chiavenato, 2003).

Essa época é marcada por uma estrutura organizacional extremamente burocrática, onde os colaboradores eram vistos somente como um objeto de produção, em conjunto com os demais equipamentos organizacionais, como as máquinas, ferramentas e bens materiais. De acordo com Chiavenato (2003), era baseado em modelo organizacional mecanicista e metódico, onde a habilidade e eficácia dos funcionários eram consideradas preocupações comuns no cotidiano.

Em seguida, surgiu a era da industrialização neoclássica que ocorreu por meio dos anos de 1950 até 1990. Essa época começou após a segunda guerra mundial, no qual o modelo rígido e burocrático das organizações passou a ser visto como algo tardio e muito inflexível para continuar sendo efetuado nas diversas modificações que se encontravam no meio (Wyse, 2015).

As organizações começaram a adotar uma estratégia de divisão e ordem do trabalho por meio de departamentos, com o intuito de facilitar e agilizar o desempenho dos colaboradores, possibilitando um cenário nutrido de entusiasmo, mudanças e um pouco de competitividade entre os trabalhadores. Segundo Wyse (2015), as relações organizacionais passaram a ser representadas pela administração dos recursos humanos, onde o colaborador começou a ser percebido como um sujeito detentor de particularidade, intelecto e sentimentos.

Por fim, a era da informação teve início na década de 1990 e continua até os dias atuais. Nesse período, a tecnologia gerou a chegada da globalização econômica onde as empresas, países e as corporações começaram a efetivar negócios de cunho financeiro, culturais e comerciais sem qualquer restrição ideológica. Um dos pontos principais dessa época é a rapidez nas mudanças e a hiperconectividade (Silva, 2023).

Após isso, a competitividade no geral passou a crescer dentro das organizações, as informações percorriam de um local para outro em questão de instantes. De acordo com Silva (2023), o dinheiro deixou de ser o método mais importante e deu espaço para o conhecimento, onde o mesmo passou a ser algo primordial. Com isso, a cultura organizacional experienciou grandes impactos em relação a essas mudanças referentes ao futuro e começaram a exercer atividades organizacionais voltadas para essa evolução tecnológica.

Ainda seguindo sob a mesma perspectiva histórica, por volta do final do século XIX e início do século XX, diversos autores começaram a defender a existência de uma abordagem mais direcionada às relações humanas dentro do contexto organizacional, tendo como objetivo o reconhecimento da necessidade de humanizar a convivência no âmbito do trabalho em geral (Mumby, 2010).

Segundo Aguerre (2019), as organizações têm um papel de extrema importância para a sociedade, elas servem para produção capital e lucrativa, além de proporcionar serviços que atendem as necessidades de uma comunidade como um todo. Entretanto, essas questões benéficas geram renda não somente para o dono e proprietário das organizações, mas também para os colaboradores, provedores, para o estado e para o corpo social em sua totalidade.

À vista disso, as organizações desempenham suas funções dentro das leis, que permitem que as mesmas atuem de maneira particular, com seus métodos característicos e seu próprio comprometimento e responsabilidade. Não obstante, é dever de essas instituições seguir e respeitar as leis que foram desenvolvidas para assegurar que haja um ambiente de trabalho adequado e que os direitos dos funcionários sejam garantidos.

Logo, as instituições organizacionais se tornam indispensáveis para a existência e progresso de uma sociedade, e desenvolvimento do sujeito, visto que as organizações efetuam funções que o indivíduo precisa para existir. Essas funcionalidades correspondem com a inevitabilidade que o sujeito tem de interagir com outro para ser mais capacitado e para produzir elementos aos quais é essencial para sua vivência.

2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO MUNDO DO TRABALHO E ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO

O trabalho se faz presente no cotidiano dos indivíduos desde o período Pré-histórico, onde o homem começou a utilizar ferramentas feitas de pedras para obter alimentos como forma de sobrevivência. Da mesma maneira do contexto organizacional, o sistema de produção também se baseou em aspectos subjetivos ligados às circunstâncias atuais do ser humano. A partir desses acontecimentos, o trabalho passou a fazer parte das necessidades de todo indivíduo (Ferreira, 2013).

É relevante mencionar que o trabalho em todo contexto histórico da raça humana, sempre esteve associado ao atendimento das carências básicas humanas e como forma de assegurar a sobrevivência. De acordo com Ferreira (2013), o percurso do trabalho pode ser dividido através do método de produção que o indivíduo evoluiu com o passar dos anos, que

são denominados como os regimes de trabalho primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

O primeiro regime de trabalho foi o primitivo, esse método de produção inicial manifestou-se através dos homens primitivos, onde o objetivo desses sujeitos era de satisfazer as suas necessidades básicas. Os mesmos começaram a produzir ferramentas constituídas por pedras que eram voltadas para caçar, confeccionar seus próprios trajes e para fazer a sua alimentação. Embora esses instrumentos sejam considerados rudimentares, antigamente conseguiam suprir as necessidades associadas ao trabalho de acordo com o período vivenciado por esses povos. Entretanto, com a evolução do ser humano, outros utensílios foram desenvolvidos (Dedecca, 2005).

Ainda seguindo o mesmo pensamento do autor supracitado, com o passar dos anos e com a evolução de novos métodos de serviço, o regime de trabalho escravo tornou-se predominante. As relações de domínio se tornaram algo bem mais comum e aceito na sociedade, onde as pessoas que possuíam poder eram tidas como superiores aquelas que não desfrutavam de tal privilégio, já que as funções que os escravos efetuavam iam de construções de locais até trabalhos domésticos, sem contar que eles tinham a sua liberdade interrompida.

Em seguida, com o declínio do império romano e com o progresso das tribos bárbaras na Europa, o regime escravo começou a desaparecer e perder suas forças gradativamente. Logo após, a Igreja Católica ganhou espaço e destaque com o seu discurso antagônico a escravidão. Com o aparecimento desse novo movimento, o feudalismo se tornou um novo modelo social e ganhou grande espaço na sociedade. Entretanto, existia certa analogia acerca da escravidão e da servidão, principalmente pelo tratamento inferior e pelas condições de trabalho serem semelhantes. Também é válido mencionar que a idade média foi o momento em que as corporações surgiram e, com isso, novas mudanças foram introduzidas (Knapik, 2005).

Por consequência, o sistema capitalista começou a ganhar forma no final da idade média, isso decorreu da comercialização europeia com o oriente, que progrediu com o início das cruzadas. Dessa maneira, a busca por mercadorias em geral e as comercializações começaram a crescer cada vez mais. O sistema capitalista pode ser considerado como um conjunto de elementos que sofrem variações constantes e que se adequam de acordo com o contexto atual. Da mesma forma que nos demais modelos de produção, no capitalismo o trabalho também possui aspectos específicos acerca das questões sociais, políticas e econômicas da época vivenciada (Ornellas; Monteiro, 2006).

Segundo Ornellas e Monteiro (2006), com os avanços e o desenvolvimento da política e economia da burguesia, durante a revolução industrial a Europa tomou conhecimento do

surgimento de grandes indústrias. A revolução industrial estabeleceu a trajetória entre o método de produção artesanal para o modelo maquinado, isso decorreu de uma prática industrial mecanizada, que teve como consequência uma maior divisão social no trabalho.

Dentre o contexto da Revolução Industrial, com o propósito de criticar o modelo capitalista, Karl Marx considerava que a progressão da produtividade capitalista gerava uma infinidade de crises econômicas e conseqüentemente confrontos sociais cada vez mais complicados, que transportaram até o declínio da ordem social burguesa (Saito, 2021).

Dessa forma, no final do século XX, veio à implementação do sistema socialista que teve como objetivo principal quebrar com a luta de classes e o poder das indústrias pela classe burguesa. Nesse sentido, o indivíduo trabalha para o estado e as questões lucrativas eram divididas de forma igualitária para todos os colaboradores. Porém, esse modelo de produção provocou diversos problemas em alguns aspectos nas organizações e na desigualdade (Costa; Barros; Carvalho, 2011).

Em virtude dos fatos mencionados, é possível perceber que o trabalho passou por inúmeras modificações no seu modelo de produção de acordo com o seu contexto histórico. O trabalho surge como objeto social, mas também é influenciado pelo sistema econômico, assim como pode ser considerado uma das bases da sociedade onde determina as relações acerca das classes sociais, dos sujeitos e do poder.

Diferentemente do modelo de trabalho utilizado no passado, na atualidade é possível notar que as questões relacionadas ao poder hierárquico, inovações e a modernidade, estão cada vez mais ganhando espaço e credibilidade para um progresso corporativo qualificado. É importante citar que ainda existem inúmeras organizações que não conseguem compreender e aceitar a importância e o peso que tais modificações têm acerca da qualidade organizacional e das relações com os colaboradores.

Com todas as mudanças que o contexto do trabalho sofreu com o passar dos anos, a flexibilidade é um fator significativo dentro dos demais. Para Jardim (2010), a flexibilidade nas organizações está relacionada com versatilidade da tecnologia e do trabalho, esse fato permitiu grandes modificações no funcionamento das instituições organizacionais e no método de trabalho efetuado pelos colaboradores, visto que o seu objetivo principal gira em torno do comprometimento e dedicação na entrega de resultados e permite que o trabalhador tenha uma maior liberdade profissional.

Como pontuado, com a presença da flexibilidade dentro das corporações, é possível identificar um crescimento significativo acerca da produtividade advinda dos colaboradores. Esse método possibilita uma relação conciliadora entre a gestão da organização com os seus

funcionários. Um exemplo nítido a respeito da flexibilidade no exercício profissional está relacionado à possibilidade do colaborador, em algumas situações, ter autonomia suficiente para escolher o seu próprio horário. Como consequência de tal atitude, o indivíduo apresenta maior comportamento e sentimento de prazer e bem-estar, facilitando as relações interpessoais, além de proporcionar abertura e compreensão quando for necessário falar sobre determinados assuntos (Jardim, 2010).

Atrelado ao que foi mencionado anteriormente, antes do trabalho se tornar um espaço mais flexível, é possível notar que em diversos contextos as funções de trabalho abordaram aspectos voltados para punição com o intuito de controlar e reduzir comportamentos que não eram proveitosos. Um exemplo claro é acerca da escravidão, onde o indivíduo era torturado brutalmente como forma de denominar uma hierarquia, a fim de impor obediência.

No que diz respeito aos psicólogos dentro do contexto organizacional, é importante mencionar alguns marcos cruciais para o desenvolvimento da psicologia organizacional. A psicologia organizacional é considerada uma subdisciplina da psicologia, a mesma concentra os seus estudos no comportamento humano nas organizações. O seu surgimento foi marcado pelo início do século XX, à medida que as organizações reconheciam a importância de compreender o comportamento dos funcionários para melhorar a eficiência e a produtividade (Zanelli, 2009).

Os psicólogos dentro do contexto organizacional surgiram a partir do movimento denominado como Psicologia industrial/organizacional. Essa vertente da psicologia começou a se desenvolver no início do século XX, no período da revolução industrial. O desejo de compreender o comportamento humano dentro do contexto de trabalho avançou ao ponto das organizações expandirem e o campo organizacional ficar cada vez mais complexo (Zanelli, 2009).

Bem como afirma Mendes (2018), Frederick Taylor foi uma das primeiras pessoas a reconhecer a importância da psicologia no contexto organizacional. Taylor é considerado o pai da administração científica, ele defendia que a eficiência e o desenvolvimento no trabalho conseguiriam ser ampliados com a compreensão e a otimização dos processos mentais dos colaboradores.

No entanto, o marco histórico dessa vertente como uma disciplina validada foi a primeira guerra mundial. Durante esse acontecimento, alguns psicólogos foram recrutados para ajudar na seleção e no treinamento de soldados. Tal ação deu origem a uma série de pesquisas e práticas voltadas para a aplicação da psicologia no contexto organizacional (Dallago, 2010).

De acordo com Leão (2012), após tal acontecimento houve um aumento significativo na busca por profissionais de psicologia para lidar com questões relacionadas ao recrutamento, seleção, treinamento, motivação e satisfação no trabalho. À medida que as organizações percebiam os benefícios de ter psicólogos em suas equipes, a demanda por esses profissionais cresceu.

Na contemporaneidade, os psicólogos organizacionais são reconhecidos por várias razões, principalmente devido ao valor que eles agregam às organizações e aos funcionários. Eles desempenham um papel importante dentro das organizações, atuando em áreas como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, treinamento, desenvolvimento de liderança, gerenciamento de mudanças, qualidade de vida no trabalho, entre outras.

Por fim, concluímos que o ambiente de trabalho e sua gestão enfrentam constantes desafios devido aos impactos e avanços tecnológicos em virtude de diversas razões interligadas. A rápida evolução da tecnologia influencia significativamente a maneira como as organizações operam e os colaboradores executam suas tarefas (Gonçalves, 1994).

Em resumo, o ambiente de trabalho e sua gestão sofrem com os impactos e avanços tecnológicos devido às demandas de atualização de habilidades, reestruturação de cargos, mudanças na comunicação e colaboração, preocupações com privacidade e segurança dos dados, e a necessidade de adaptação constante para se manterem competitivos. Tais acontecimentos demandam frequentemente que as organizações se reinventem e concedam abertura para que seja possível a efetivação dessas mudanças. Além disso, se adaptar e enquadrar a isso são comportamentos necessários para obter resultados positivos (Gonçalves, 1994).

2.3 CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL ENRAIZADA

O termo clima organizacional surgiu com o início dos estudos e das pesquisas efetuadas nas áreas da psicologia organizacional, bem como o comportamento organizacional no decorrer do século XX. Essa expressão se desenvolveu com o intuito de compreender e qualificar o ambiente psicossocial nas organizações, levando em consideração as percepções e os comportamentos dos colaboradores em meio ao local de trabalho (Bispo, 2006).

Mais precisamente, o clima organizacional refere-se a diversas particularidades e condições presentes em uma instituição organizacional, bem como aos aspectos emocionais e psicológicos do sujeito. Em conformidade com Bispo (2006), tais fatos afetam o comportamento, a motivação e o bem-estar dos colaboradores pertencentes à empresa, além de

envolverem questões políticas, relações interpessoais, práticas de gestão, comunicação interna, entre outros aspectos que influenciam na vivência do indivíduo dentro das organizações.

Semelhantemente, a cultura organizacional enraizada refere-se a uma cultura profundamente arraigada e duradoura em uma organização. Ela é caracterizada pela estabilidade e pela influência significativa que exerce sobre o comportamento, os valores e as práticas dos membros da organização. Essa cultura é muitas vezes uma parte essencial da identidade da empresa e é transmitida de geração em geração (Bezerra; Rodolpho, 2022).

Ainda sob a mesma linha de raciocínio dos autores supracitados, uma cultura enraizada tende a ser resistente a mudanças significativas e é moldada ao longo do tempo por líderes, fundadores e eventos históricos da organização. Ela estabelece normas e crenças compartilhadas que orientam o modo como os colaboradores interagem, tomam decisões e realizam suas tarefas. A cultura enraizada pode ter um impacto profundo no sucesso da organização, influenciando a coesão da equipe, a satisfação dos funcionários e a capacidade de atrair e reter talentos.

O clima organizacional foi um modelo de pesquisa organizacional que ganhou espaço com os primeiros estudos realizados por pesquisadores como Kurt Lewin e Rensis Likert, nas décadas de 1960 e 1970. O objetivo desses estudiosos era compreender como o ambiente de trabalho afetava o comportamento e o desempenho dos colaboradores e como poderia ser promovida uma satisfação dentro desse contexto (Bondioli; Mulato, 2014).

Por consequência dos estudos realizados, alguns instrumentos de pesquisa foram desenvolvidos para avaliar o clima organizacional, por exemplo, as entrevistas estruturadas e questionários. Segundo Bondioli e Mulato (2014), essas ferramentas possibilitam que os psicólogos organizacionais determinem o nível de satisfação dos colaboradores, indicando pontos onde existem problemáticas e coloquem em prática estratégias com o intuito de melhorar o ambiente de trabalho. O clima organizacional reflete a forma como os colaboradores percebem a organização, suas políticas, práticas e valores, e como esses elementos reverberam no seu bem-estar e desempenho no trabalho.

Assim, o autor Peynaud (2020) salienta que, embora existam na literatura diversos autores que mencionam e conceituam o clima organizacional, todos apresentam o clima como uma “rede” ou a maneira como os indivíduos que estão atrás dessa “rede” estabelecem uma interação com a organização. Dentro dessa rede é possível encontrar características de cada colaborador, como crenças, valores e comportamentos.

Em síntese, as organizações procuram estabelecer um clima organizacional que proporcione uma maior satisfação dos seus colaboradores, focando nos comportamentos

motivadores para a execução de funções voltadas para organização. Ainda sob essa mesma linha de raciocínio, Lacombe (2017) afirma que quanto mais os valores e a perspectiva da organização estiverem em harmonia com as do colaborador, maior será a motivação dentro do ambiente de trabalho, sendo assim, conseqüentemente o bem-estar e a produtividade vão prevalecer.

Na visão de Limongi-França (2007), existem alguns elementos que influenciam de forma direta o clima organizacional. Esses componentes são: a destreza, como o colaborador lida com a mudança diante as razões externas; a seriedade do funcionário para com a organização; os parâmetros estabelecidos pela instituição para alcançar as metas desejadas; as gratificações oferecidas, quando necessário; o entendimento do indivíduo em relação ao objetivo da organização; e o compromisso do colaborador com o intuito de melhorar a relação do ambiente de trabalho.

Relacionado com o que foi dito anteriormente, a cultura organizacional negativa refere-se a um conjunto de valores, atitudes e comportamentos predominantes dentro de uma organização que têm um impacto prejudicial em seus membros e no funcionamento da empresa. Essa cultura é caracterizada por elementos como desconfiança, desrespeito, comunicação ineficaz, resistência à mudança, falta de motivação e conflitos persistentes (Tamayo, 2022).

Uma cultura organizacional negativa pode ter várias conseqüências, incluindo alta rotatividade de funcionários, baixa produtividade, insatisfação dos colaboradores e dificuldades para atrair talentos. Além disso, pode prejudicar a reputação da empresa perante seus clientes, fornecedores e parceiros de negócios (Tamayo, 2022).

De acordo com Machado (2022), corrigir uma cultura organizacional negativa é um desafio, mas é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e alcançar o sucesso organizacional. Isso envolve a identificação e a mudança de padrões de comportamento prejudiciais, a promoção de valores e práticas mais positivas, e o estabelecimento de uma liderança que modele e apoie uma cultura saudável e produtiva.

Como resultado do exposto, o clima organizacional tem um impacto significativo na saúde do trabalhador, o mesmo pode apresentar aspectos tanto negativos quanto positivos. Os pontos positivos podem apresentar um engajamento e motivação gradativa; Trabalho em equipe e uma melhor colaboração; Suporte e reconhecimento, fornecendo orientações e reconhecimento pelo desempenho do colaborador; Desenvolvimento profissional e progresso de habilidades; Qualidade de vida no trabalho, possibilitando a existência de um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal (Macedo, 2018).

Seguindo a mesma vertente de Macedo (2018), um clima organizacional negativo pode ser caracterizado pelo estresse e pressão excessiva; Conflitos interpessoais, que podem prejudicar a comunicação e a eficácia das equipes; A falta de reconhecimento, levando a insatisfação e desmotivação; Falta de suporte e oportunidade de desenvolvimento profissional; e a cultura organizacional enraizada, conforme abordado anteriormente.

Ainda que os termos cultura organizacional e clima organizacional estejam englobados dentro do ambiente de trabalho de uma corporação, as mesmas possuem significados distintos. A cultura é considerada mais ampla, onde abrange valores e crenças enraizadas da organização, enquanto o clima é algo mais imediato e representa a percepção dos colaboradores a respeito do ambiente de trabalho em um determinado momento. Entretanto, existe uma relação semelhante entre o clima e a cultura organizacional (De Paula *et al.*, 2011).

Segundo De Paula *et al.* (2011), isso ocorre uma vez que tanto a cultura organizacional quanto o clima organizacional são moldados pelos valores, crenças e normas compartilhados pelos membros da organização. A cultura define esses valores e crenças de forma mais ampla, enquanto o clima é uma percepção coletiva do ambiente de trabalho com base nesses elementos culturais. É importante mencionar que ambas também influenciam no comportamento e na satisfação dos colaboradores.

De acordo com Andrade (2022), quando uma cultura organizacional enraizada tem aspectos mais negativos, ela tem os seus valores, práticas e comportamentos prejudiciais, onde os mesmos estão profundamente enraizados na identidade da organização ao longo do tempo. Isso resulta em desconfiança, resistência à mudança, conflitos constantes e um ambiente de trabalho desagradável.

O avanço tecnológico tem um impacto significativo no clima organizacional, visto que essa evolução tecnológica está relacionada diretamente com as organizações. Segundo Almeida (1998), a introdução de novas tecnologias pode afetar o modo como o processo de produção é realizado, as relações interpessoais, comunicação e a própria cultura organizacional.

Dito isso, algumas maneiras pelas quais as mudanças tecnológicas podem influenciar no clima organizacional são: Flexibilidade e autonomia, com os dispositivos móveis e ferramentas de trabalho remoto, as corporações podem proporcionar maior flexibilidade no trabalho, permitindo que os funcionários tenham mais autonomia sobre seu tempo e local de trabalho; Comunicação e colaboração, os e-mails e mensagens instantâneas podem facilitar a comunicação e a colaboração entre os membros da equipe, independentemente do local geográfico; Velocidade e eficiência, às mudanças tecnológicas frequentemente visam melhorar

a eficiência e a velocidade das tarefas, podendo reduzir o estresse e a frustração associados a tarefas demoradas ou burocráticas (Almeida, 1998).

No entanto, as mudanças tecnológicas podem exigir uma mudança cultural na organização, incluindo a adaptação a novos processos, aquisição de novas habilidades e a aceitação de mudanças constantes. Isso pode gerar resistência e estresse se não for gerenciada de maneira correta, mas se ocorrer uma boa conciliação, isso pode levar a uma cultura organizacional mais adaptável e aberta a novas possibilidades (Álvares; Barbieri, 2003).

Para Álvares e Barbieri (2003), é importante destacar que as mudanças tecnológicas também podem ter desafios, como a sobrecarga de informações, o isolamento social e uma possível dependência excessiva da tecnologia. Portanto, é essencial que as organizações compreendam e considerem cuidadosamente as formas de mudanças tecnológicas e como elas afetam o clima organizacional.

2.4 SAÚDE DO TRABALHADOR

O termo saúde do trabalhador (ST) configura-se como um campo de exercícios e conhecimentos específicos interdisciplinares e multiprofissionais que busca entender e abordar os impactos físicos, mentais e sociais que o trabalho pode ter na saúde do indivíduo. Incluindo a análise e prevenção de doenças e lesões relacionadas ao ambiente de trabalho, bem como a promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis (Lacaz, 2007).

Para Lacaz (2007), as atividades na área de saúde do trabalhador envolve a identificação e avaliação dos possíveis riscos organizacionais, a implementação de medidas de prevenção e controle desses riscos, a realização de exames médicos, o desenvolvimento de programas de promoção da saúde no local de trabalho, a reabilitação de trabalhadores afetados por doenças ou lesões relacionadas ao trabalho, entre outros.

Em síntese, a ST visa garantir que os colaboradores tenham um ambiente de trabalho seguro, saudável e propício para o bem-estar físico, mental e social. Essas questões contribuem para a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores, a mesma também se preocupa com a equidade no trabalho, as relações de trabalho saudáveis e a proteção dos direitos trabalhistas.

O campo da saúde do trabalhador surgiu como uma disciplina no final do século XIX, tal ação veio como uma forma de respostas para as condições de trabalho que eram instáveis e precárias, onde conseqüentemente ocasionam doenças e acidentes no ambiente de trabalho.

Para que a saúde do trabalhador se tornasse algo favorável e protegido, foi necessário vivenciar alguns acontecimentos no decorrer do seu contexto histórico (Gomes, 2012). Conforme destaca Gomes (2012), para ter uma compreensão qualificada acerca da saúde do trabalhador, é necessário que algumas respostas políticas, sociais e teóricas continuem sendo respondidas. Isso ocorre porque essa expressão tem um significado muito influente na vida do sujeito e possui uma evolução progressiva. O trabalho é compreendido por um processo mutável e dinâmico, sendo representativo para o colaborador tanto no seu contexto histórico individual quanto coletivo.

As questões voltadas para a saúde ligadas ao trabalho têm uma história que se estende por séculos, à medida que as sociedades começaram a reconhecer os impactos da atividade laboral na saúde dos trabalhadores. A primeira aparição foi na Revolução Industrial, quando houve um grande aumento na industrialização e na urbanização. Isso levou a condições de trabalho precárias nas fábricas, minas e outras indústrias. A exposição a condições insalubres, longas jornadas de trabalho e falta de regulamentação levaram a problemas de saúde significativos entre os trabalhadores (Freitas, 2016).

Logo após veio a Lei de Fábricas de 1833 no Reino Unido, esta foi uma das primeiras legislações que começaram a abordar questões de saúde e segurança no trabalho. Ela estabeleceu regulamentações para as condições de trabalho em fábricas, limitando o trabalho infantil e estabelecendo diretrizes para a duração da jornada de trabalho. O século XIX foi marcado pelas Comissões de Investigação, onde vários países começaram a criar comissões de investigação para estudar as condições de trabalho e seus efeitos na saúde dos trabalhadores. Essas comissões levaram a uma maior conscientização sobre os perigos no local de trabalho (Gomez; Costa, 1997).

Além disso, durante o século XIX e início do século XX, o movimento trabalhista ganhou força e pressionou por melhores condições de trabalho e legislação de segurança no trabalho. Isso levou à implementação de regulamentações mais rigorosas em muitos países. Em sequência dos fatos mencionados, no século XX, organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) começaram a promover normas internacionais de saúde e segurança no trabalho. A OIT foi fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes após a Primeira Guerra Mundial (De Souza, 2006).

Ao longo do século XX, a saúde ocupacional como uma disciplina científica se desenvolveu com pesquisadores estudando os efeitos dos riscos ocupacionais na saúde dos trabalhadores e desenvolvendo métodos para prevenir doenças e lesões relacionadas ao trabalho. Na atualidade, na maioria dos países, existem regulamentações e leis que protegem os

direitos dos trabalhadores em relação à saúde e segurança no trabalho. Isso inclui regulamentações sobre exposição a produtos químicos perigosos, equipamentos de proteção, jornadas de trabalho, entre outros (Vasconcellos; Oliveira, 2011).

O marco histórico para o surgimento formal da saúde do trabalhador costuma estar relacionado com o ano de 1893, quando a Itália promulgou uma lei conhecida como a “Lei Crispi” que tem como objetivo regulamentar questões associadas à saúde e à segurança no local de trabalho. É importante mencionar que essa lei foi a legislação pioneira a abordar em específico a proteção dos trabalhadores contra os riscos que poderiam surgir nos ambientes de trabalho (Gomez; Vasconcellos; Machado, 2018).

Entretanto, é válido mencionar que, antes do surgimento da Lei Crispi em 1893, a saúde e as condições dos trabalhadores eram frequentemente precárias em muitas partes do mundo, incluindo a Europa. As condições variam amplamente dependendo do setor econômico, da região geográfica e das práticas culturais. Algumas características gerais da saúde do trabalhador, antes dessa época, eram jornadas de trabalho extensas; condições insalubres; falta de regulamentações; trabalho infantil; falta de benefícios sociais e representações; exploração de gênero, classe e saúde mental (Camisassa, 2020).

Para Gomez, Vasconcellos e Machado (2018), a conscientização acerca dos perigos organizacionais e a necessidade de uma intervenção na saúde dos trabalhadores, começaram a se desenvolver bem antes. Um momento que retrata isso foi na Inglaterra quando Robert Owen, um filantropo e industrialista, no início do século XIX, proporcionou possíveis melhorias em sua fábrica com o intuito de melhorar as condições de trabalho. O mesmo defendia a ideia de que um ambiente de trabalho saudável e seguro era primordial e refletia na produtividade e no bem-estar dos colaboradores.

Após isso, ao longo do século XX a saúde do trabalhador progrediu cada vez mais e se tornou um campo multidisciplinar, envolvendo médicos, enfermeiros, engenheiros de segurança, psicólogos ocupacionais, entre outros profissionais. Novas normas e regulamentações relacionadas à segurança no trabalho e à proteção da saúde dos trabalhadores começaram a ser implementadas em diversos países ao redor do mundo (Mendes; Dias, 1991).

No contexto brasileiro, a saúde do trabalhador tem as suas raízes no final do século XIX e no início do XX, esse período foi marcado pelos intensos processos de industrialização que o país estava enfrentando. Entretanto, para Mendes e Dias (1991), a saúde do trabalhador só teve o seu reconhecimento como campo de intervenção e de estudo oficial posteriormente a esse acontecimento.

No Brasil, a consolidação da saúde do trabalhador como área de atuação ocorreu especificamente a partir da década de 1970, durante o regime militar. Nesse período, começaram a aparecer os movimentos sociais e sindicais que reivindicavam melhores condições no ambiente de trabalho e saúde para os colaboradores (Chiavegatto; Algranti, 2013).

Em síntese, Chiavegatto e Algranti (2013) apontam que após a pressão exercida por esses movimentos foram desenvolvidas bases institucionais voltadas para a saúde do trabalhador. Foi criado em 1975, pelo Ministério de Saúde, o Programa de Saúde do Trabalhador (PST) desenvolvido com o intuito de criar projetos voltados para a promoção da saúde e prevenção de tragédias e doenças ligadas ao trabalho.

Em 1983, foi implementado o Centro Nacional de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) que tinha como função promover a capacitação de profissionais, desenvolver pesquisas e coordenar as ações em saúde do trabalhador em nível nacional. Posteriormente, a saúde do trabalhador foi reconhecida como um direito fundamental com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Isso estabeleceu a obrigatoriedade de implementação de políticas e ações de promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores (Galdino; Santana; Ferrite, 2012).

Posto isso, foram criados outros instrumentos legais como a Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9), que trata do (PPRA) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (Galdino; Santana; Ferrite, 2012).

Em conclusão dos fatos mencionados, como uma forma de lidar com as necessidades e demandas da época, bem como um esforço para melhorar as condições de trabalho no país, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foi criada no Brasil e entrou em vigor em 1º de maio de 1943, desenvolvida com o objetivo de regular as relações de trabalho e estabelecer direitos e obrigações tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, ela reúne um conjunto abrangente de leis e regulamentações. A finalidade fundamental da CLT é proteger os direitos dos trabalhadores, garantindo condições de trabalho justas e adequadas, além de promover a harmonia entre as partes envolvidas (Costa, 2001).

A CLT foi um marco importante para a legislação trabalhista no Brasil, unificando e sistematizando as diversas normas que tratavam das relações de trabalho. Ela foi criada durante o governo de Getúlio Vargas e trouxe mudanças significativas nas condições de trabalho e direitos dos trabalhadores brasileiros. Desde sua promulgação, a CLT passou por várias

alterações e atualizações para se adaptar às mudanças sociais, econômicas e culturais ao longo do tempo (De Vargas *et al.*, 2013).

É de extrema importância mencionar que os psicólogos desempenham um papel fundamental na promoção e manutenção da saúde do trabalhador. Eles contribuem de várias maneiras para a qualidade de vida, conforto emocional, psicológico e social dos trabalhadores, bem como para a prevenção e tratamento de problemas relacionados à ocupação profissional (Pereira, 2015).

Algumas razões que destacam a importância dos psicólogos na saúde do trabalhador são: avaliação e intervenção, dentro das organizações os psicólogos podem realizar avaliações psicológicas e emocionais dos colaboradores, para identificar possíveis problemas relacionados ao trabalho, como estresse, ansiedade, depressão, esgotamento profissional, entre outros. Na promoção da saúde mental, os psicólogos podem desenvolver programas de promoção da saúde mental no local de trabalho, bem como palestras, workshops e treinamentos para aumentar a conscientização sobre saúde mental (Zanelli, 2009).

Além disso, podem atuar como mediadores em conflitos no local de trabalho, facilitando a comunicação e a resolução de problemas entre colegas, supervisores e podem fazer orientação de carreira e desenvolvimento profissional, onde os mesmos auxiliam os trabalhadores no planejamento de carreira, na identificação de metas profissionais e no desenvolvimento de habilidades e competências (Sato; Lacaz; Bernardo, 2006).

Mediante os fatos mencionados, com o avanço da globalização, tecnologia e a modificação no mercado de trabalho, novos desafios e oportunidades surgem na área da saúde organizacional. Na contemporaneidade, a saúde do trabalhador continua sendo um tema de grande importância e relevância, focando cada vez mais na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, na promoção de uma ocupação profissional satisfatória e nas condições de trabalho de modo geral.

3 METODOLOGIA

A construção do presente estudo consistiu em uma revisão bibliográfica de literatura com abordagem qualitativa exploratória, esse modelo de pesquisa foi utilizado, pois se concentra em explorar um fenômeno ou problema de pesquisa de forma aprofundada. Tendo como finalidade compreender a temática voltada para a cultura organizacional e os impactos causados por ela, além do aprofundamento da qualidade de vida do trabalhador e da relevância dos psicólogos dentro do contexto organizacional (Gil, 2007).

Como instrumento de coleta de dados, os meios utilizados foram o site Scielo (Scientific Electronic Library Online), a Revista de Ciências Gerenciais, Livros de administração e Psicologia que abordam os temas voltados tanto para o contexto histórico quanto para os conceitos de cultura organizacional, o Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Esse método de estudo visou analisar, resumir e sintetizar a literatura acadêmica existente sobre um tema específico. É um processo sistemático de busca e avaliação de artigos científicos, teses, dissertações e outros materiais acadêmicos. A pesquisa bibliográfica de literatura é realizada com o intuito de identificar e compreender as principais contribuições teóricas, metodológicas e empíricas relacionadas ao tema em questão (Gerhardt; Silveira, 2009).

Em consequência, para elaboração de tal pesquisa foram utilizados os periódicos científicos que discutiam acerca dos conceitos de cultura organizacional, clima organizacional, contexto histórico do trabalho e das organizações, atuação da psicologia no contexto organizacional e a qualidade de vida do trabalhador.

Além disso, essa pesquisa teve uma abordagem qualitativa exploratória que, de acordo com Lunetta e Guerra (2023), refere-se a uma metodologia de pesquisa que visa aprofundar a compreensão de um fenômeno, contexto ou problema, em vez de testar hipóteses específicas. Ela envolve a coleta de dados qualitativos, como entrevistas, observações e análise de documentos, para explorar o assunto em profundidade.

Posto isso, para compreender os impactos da cultura organizacional na vida do colaborador através de uma análise bibliográfica, foram coletados artigos publicados entre os anos de 2019 a 2022. Entretanto, para explanar acerca do percurso histórico do trabalho e da construção das organizações, foi necessário utilizar artigos obsoletos.

Após a análise dos materiais, foram coletados 20 artigos por meio dos seguintes descritores: “Cultura Organizacional”, “Clima Organizacional”, “Mundo das Organizações”, “Psicologia Organizacional” e “Gestão de Pessoas”. Dentre eles, alguns foram selecionados a partir dos critérios de inclusão, sendo artigos que apresentassem os conceitos de clima organizacional, qualidade de vida do trabalhador, evolução do contexto histórico do trabalho e das instituições organizacionais, cultura organizacional e a importância dos psicólogos dentro das organizações.

No entanto, os parâmetros de exclusão foram artigos em língua estrangeira, que não possuísem enfoque nos conceitos selecionados, bem como os artigos de opinião, casos clínicos, e artigos antigos que estivessem fora do contexto da pesquisa.

A análise dos dados foi feita a partir da averiguação de conteúdo, visto que a mesma é um método de pesquisa que envolve a avaliação e interpretação sistemática do assunto, a partir de uma variedade de materiais, como textos, imagens, vídeos, entrevistas, discursos, entre outros. Essa metodologia fornece uma maneira sistemática de explorar a temática e extrair conhecimento útil dos materiais analisados. O objetivo dessa análise é extrair informações relevantes, identificar padrões, temas e significados subjacentes ao conteúdo analisado (Mendes; Miskulin, 2017).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

CATEGORIA 1: ESTRESSE E LIDERANÇA

Pensar em organizações é também pensar em hierarquias, uma vez que quase todas as organizações são constituídas por sistemas de poder. Dessa forma, é importante refletir sobre como, na grande maioria das vezes, as hierarquias podem ser um dos fatores de adoecimento da classe trabalhadora, como por exemplo, causando estresse nesses trabalhadores, gerando um possível adoecimento e também provocando um clima organizacional conflituoso.

Atrelado a isso, é válido mencionar as considerações feitas pelo autor Sandro José Gomes (2023, p. 109), acerca de como uma liderança inadequada afeta um ambiente de trabalho, acarretando em uma

[...] impossibilidade de diálogo, que implica na falta de participação na tomada de decisão, tornando-se um estressor que está relacionado a uma liderança caracterizada em baixos níveis de relacionamentos [...], pode resultar em elevados níveis de vulnerabilidade ao estresse no ambiente de trabalho, podendo também resultar em adoecimento do trabalhador conforme a resposta deste ao contexto estressor.

A partir disso, Gomes realizou uma pesquisa de campo em estabelecimentos prisionais no estado da Bahia, onde o seu foco de estudo foi a relação entre estresse e liderança. Dentre os resultados obtidos da pesquisa, percebeu-se que cerca de 26% dos pesquisados apresentaram um alto índice de estresse, no qual o autor denominou por fase quase exaustão, enquanto cerca de 11% deles se encontravam em uma fase denominada pelo autor de exaustão.

Em contrapartida, outra pesquisa realizada com os funcionários do departamento DIVEA, no Tribunal Regional Federal 1º Região, foi possível identificar uma liderança democrática, em que o líder é percebido como alguém que valoriza a participação ativa dos membros da equipe, obtendo uma pontuação de 48% (Duarte, 2013).

Essa liderança pode ser caracterizada como participativa, conforme explicado por Maximiano (2000), onde ele afirma que quanto mais os membros do grupo têm influência nas decisões, mais democrático se torna o estilo de liderança. O líder democrático também é conhecido por utilizar *feedback* regularmente para interagir com seus colaboradores, permitindo um ambiente de comunicação aberta e troca de ideias.

Fachada (2003) acrescenta que a liderança democrática é muitas vezes acompanhada por um relacionamento positivo entre o líder e os liderados. Essa relação saudável geralmente resulta em um ambiente de trabalho com ritmo consistente e entregas de alta qualidade. Portanto, a liderança democrática tende a fomentar um ambiente em que a participação ativa e a colaboração são valorizadas, contribuindo para o sucesso da equipe e a satisfação dos membros.

Interligando com os fatos mencionados, a relação entre estresse, liderança e cultura corporativa enraizada está intrinsecamente associada aos malefícios para o clima organizacional. Uma liderança inadequada, frequentemente refletida na cultura organizacional, pode ser uma fonte significativa de estresse para os colaboradores. Uma cultura corporativa que não valoriza o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, promove competição extrema e não prioriza o bem-estar dos funcionários pode acarretar tanto em baixa moral, insatisfação e conflitos, quanto em impactos negativos no funcionamento da organização.

Os diversos estilos de liderança têm impactos diferentes no clima organizacional, isso também está relacionado com a cultura corporativa em questão. A liderança autocrática, ao centralizar decisões, pode resultar em desmotivação e falta de inovação, que geralmente é encontrada em uma empresa que possui uma cultura organizacional enraizada. Por outro lado, a liderança democrática, ao envolver os membros da equipe nas decisões, promove um ambiente colaborativo e inovador, que está associado a uma cultura organizacional satisfatória.

Em síntese, foi possível perceber que os estilos de liderança desempenham um papel significativo na criação de um ambiente de trabalho saudável ou estressante. Além disso, a comunicação eficaz e o apoio dos líderes emergiram como fatores-chave na redução do estresse. É válido mencionar que cada organização adota um estilo de liderança específico que exerce impactos distintos sobre os colaboradores. Esses estilos variam de acordo com a cultura e os valores da empresa, influenciando diretamente na motivação, autonomia e satisfação no ambiente de trabalho.

CATEGORIA 2: ADOECIMENTO E DESCONTENTAMENTO

O adoecimento e o descontentamento dentro das empresas são problemas interligados que afetam a saúde e o bem-estar dos funcionários, bem como o desempenho organizacional. O adoecimento resulta de pressões constantes, longas jornadas de trabalho, estresse e conflitos, levando a problemas físicos e mentais, como ansiedade e depressão. O descontentamento, por outro lado, está relacionado à falta de reconhecimento, remuneração insatisfatória, ausência de oportunidades de crescimento e um ambiente de trabalho tóxico. Isso prejudica a produtividade, aumenta as faltas ao trabalho e impacta a qualidade de vida dos funcionários (Martins *et al.*, 2023).

Arelado ao que foi mencionado anteriormente, Borba (2014) realizou uma pesquisa de campo em uma empresa localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul, cujo nome não foi identificado. Os participantes foram escolhidos com base em um critério que identificou aqueles com o maior número de atestados médicos em uma empresa específica. O objetivo da pesquisa foi avaliar como a organização do trabalho afeta o sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores no setor de construção pesada.

A autora supracitada notou, através das falas dos entrevistados, que dentro da empresa pesquisada existiam as funções de mais “destaque” e as mais “valorizadas”, que eram os operadores de máquina. As demais funções como os pedreiros e serventes, sentem-se desvalorizados e buscavam desenvolver-se profissionalmente para conseguirem oportunidades de aprender a operar os maquinários e assim adquirirem a tão sonhada valorização.

De acordo com Andrade (2012), a valorização dentro das empresas é crucial para promover a motivação, satisfação e retenção dos funcionários. Reconhecer e valorizar o trabalho dos colaboradores não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas também impulsiona o engajamento, aumenta a produtividade e estimula a inovação. Funcionários valorizados tendem a ser mais leais à empresa, o que reduz a rotatividade de pessoal e economiza recursos em treinamento e contratação.

Em contrapartida, existem autores que podem contestar a relação direta entre adoecimento e descontentamento nas empresas, argumentando que outros fatores, como a predisposição individual dos trabalhadores, problemas pessoais ou características da função desempenham papéis significativos. Eles enfatizam que o ambiente de trabalho não é a única causa de adoecimento e descontentamento e que a saúde e satisfação dos funcionários são influenciadas por uma variedade de fatores complexos. Portanto, esses autores podem argumentar que abordar essas questões apenas no contexto organizacional pode ser simplista e que uma abordagem mais holística é necessária para compreender completamente o quadro (Ferrari; Cunha; Boff, 2023).

A relação com o trabalho é estabelecida através das interações uns com os outros, cada trabalhador contribui de alguma forma e, ao fazê-lo, espera uma retribuição, criando uma espécie de troca recíproca. O que as pessoas mais valorizam é, acima de tudo, o reconhecimento moral, destacando a dimensão moral e simbólica dessas interações. Portanto, as pessoas desejam que a qualidade de seu trabalho e sua contribuição sejam reconhecidas. Embora a retribuição possa ser material, como prêmios, adiantamentos ou salários, o impacto mais significativo ocorre no nível simbólico e psicológico, que é o reconhecimento qualitativo do serviço prestado. Esse reconhecimento é o que motiva as pessoas a trabalharem com dedicação (Merlo; Mendes; Moraes, 2013).

O reconhecimento no ambiente de trabalho deve ser uma parte integrante das práticas de gestão e da cultura organizacional. Em relação ao seu conteúdo, Bendassolli (2012) identifica quatro dimensões de reconhecimento. A primeira delas é o reconhecimento da pessoa, que se concentra na valorização dos indivíduos como seres únicos e não apenas como funcionários. A segunda dimensão é o reconhecimento pelos resultados, destacando a importância de recompensar conquistas mensuráveis, muitas vezes de uma maneira advinda de recompensas financeiras. A terceira dimensão envolve o reconhecimento pelo esforço, reconhecendo que o esforço investido nem sempre se traduz diretamente em resultados, sendo muitas vezes simbólico, especialmente em situações desafiadoras. Por fim, a quarta dimensão é o reconhecimento das competências, enfocando as qualidades das relações interpessoais, valores e princípios que orientam a organização e seus membros.

Logo, é notável que o adoecimento e o descontentamento estão conectados à cultura organizacional enraizada, impactando de forma significativa o clima corporativo. Uma cultura enraizada que negligencia o conforto e satisfação dos funcionários, promove práticas prejudiciais à saúde mental e física, como longas horas de trabalho e pressão excessiva, pode resultar em altos níveis de adoecimento e descontentamento.

Além disso, a reputação da organização pode ser prejudicada tornando-se mais desafiador atrair e reter talentos. A cultura organizacional enraizada, quando negativa, cria um ciclo prejudicial que perpetua práticas nocivas, comprometendo o clima organizacional e a eficácia global da organização.

Desse modo, é possível perceber que um ambiente de trabalho que promove satisfação e bem-estar é essencial para as organizações por várias razões. Em primeiro lugar, funcionários satisfeitos tendem a ser mais produtivos e engajados, o que resulta em um melhor desempenho. Além disso, um ambiente saudável reduz o absenteísmo e a rotatividade de funcionários, economizando recursos de treinamento e contratação. Também contribui para um clima

organizacional mais positivo, melhorando a colaboração e reduzindo conflitos. Além disso, a satisfação e o bem-estar dos funcionários têm um impacto direto na reputação da empresa. Portanto, criar um ambiente de trabalho que promova satisfação e conforto é vital para o sucesso e crescimento sustentável de uma organização.

CATEGORIA 3: ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO

Com o avanço da globalização, o trabalho assumiu um papel central na sociedade moderna, desempenhando funções sociais significativas. Nesse contexto, o autor Bernal (2010) critica a direção que a sociedade está tomando, à medida que se torna cada vez mais capitalista, orientada para a produção e o consumo, resultando em uma interligação dos interesses pessoais das pessoas com a forma como elas se envolvem no trabalho. À medida que o mercado de trabalho cresce e as tecnologias avançam, as condições de trabalho estão evoluindo e as pessoas precisam se ajustar aos novos padrões que estão surgindo.

Considerando esse ponto, Gardner, Csikszentmihalyi e Damon (2004) abordam o conceito de trabalho qualificado, referindo-se aos profissionais que exercem suas funções com responsabilidade. Eles exploram como as pessoas enfrentam suas carreiras no mundo contemporâneo, destacando três elementos fundamentais: missão, padrões e identidade. Com o aumento da globalização, muitas organizações direcionam seu foco para os lucros, às vezes relegando a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Isso cria um desafio em conciliar os ideais individuais com os da empresa. À medida que as carreiras avançam, situações desafiadoras podem surgir levando a uma reflexão sobre os objetivos pessoais e profissionais de cada indivíduo.

Inicialmente, a Psicologia organizacional concentrava-se no treinamento pessoal e isso estava alinhado com os princípios do taylorismo, que enfatizavam a seleção cuidadosa das pessoas para funções específicas, visando a lucratividade e a eficiência da produção. Com o passar do tempo, a Psicologia evoluiu dando origem a diversas áreas de atuação, incluindo a contribuição dos psicólogos no contexto das organizações e do trabalho (Villela, 2007).

Ainda sob a mesma perspectiva da autora supracitada, a atuação do psicólogo organizacional sofreu diversas modificações ao longo dos anos para se tornar mais abrangente e centrada no bem-estar dos funcionários. Inicialmente focado em processos de seleção e avaliação de desempenho, o papel do psicólogo organizacional se expandiu para incluir a promoção da saúde mental, gestão de conflitos, desenvolvimento de liderança e a criação de culturas de trabalho saudáveis. Com a crescente conscientização sobre a importância do

equilíbrio entre vida pessoal e profissional, os psicólogos organizacionais também desempenham um papel vital na promoção do bem-estar e na criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e saudáveis.

Segundo Peccinini e Neto (2022), a presença de um psicólogo organizacional em uma empresa traz inúmeros benefícios, visto que esse profissional auxilia na seleção de pessoas, no desenvolvimento de funcionários, na resolução de conflitos, dentre outras coisas. Além disso, contribui para o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo, a melhoria da comunicação interna, o suporte aos líderes e o planejamento de sucessão, tornando a organização mais eficiente e acolhedora.

Um dos fatores primordiais da atuação do psicólogo organizacional é a mediação de conflitos presentes nas empresas. Um psicólogo organizacional identifica problemas nas organizações através da coleta de dados, análise e avaliação, ele propõe soluções com base em princípios da psicologia organizacional, implementa mudanças e monitora os resultados, conforme necessário. O objetivo principal é compreender as causas do problema, seu impacto nos colaboradores e na organização e buscar soluções que promovam o bem-estar dos funcionários, assim como a eficácia organizacional (Silva; Faria, 2018).

Em contrapartida, embora a atuação do profissional de psicologia dentro das organizações esteja ganhando espaço, ainda é possível perceber diversas dificuldades que esses profissionais enfrentam no seu cotidiano. De acordo com Hernandez e Sousa (2015), esses desafios incluem lidar com a resistência dos funcionários à sua presença, possíveis conflitos de interesses com a alta administração da empresa, a necessidade de se manter atualizado com as mudanças no ambiente de trabalho e a pressão para demonstrar o valor de suas intervenções em termos de resultados mensuráveis para a organização. Além disso, pode haver restrições financeiras e falta de compreensão sobre o papel desse profissional nas empresas.

Bem como a relevância da atuação dos psicólogos dentro do contexto corporativo, a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho é crucial para cultivar um ambiente saudável e produtivo nas organizações. Esses programas, ao promoverem o bem-estar físico e mental dos colaboradores, desempenham um papel fundamental em vários aspectos. Eles não apenas melhoram a saúde individual dos funcionários, reduzindo o estresse e incentivando hábitos saudáveis, mas também impulsionam a produtividade global da equipe.

Ainda sob a mesma linha de raciocínio, os programas de qualidade de vida além de serem capazes de reduzir o absenteísmo, fortalecer o engajamento, atrair e preservar talentos, esses programas também contribuem para a criação de uma cultura organizacional positiva. Eventualmente, ao estimular o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, eles aumentam a

satisfação dos funcionários, criando um ambiente propício ao crescimento, inovação e desempenho sustentável.

Em conclusão dos apontamentos supracitados, é possível notar a distinção entre uma organização com a atuação de um psicólogo organizacional, sem esse profissional e os programas de qualidade de vida, a principal diferença está no cotidiano e no rendimento dos colaboradores. Com um psicólogo organizacional, a empresa tende a ter melhores práticas de seleção, desenvolvimento de pessoal, resolução de conflitos e promoção da saúde mental dos colaboradores. Além disso, a comunicação interna e a cultura organizacional costumam ser mais positivas. Sem um psicólogo organizacional, essas áreas podem não receber a mesma atenção, o que pode resultar em problemas relacionados ao desempenho, saúde mental dos colaboradores e clima organizacional.

Os programas de qualidade de vida, sob a orientação do psicólogo organizacional, visam não apenas a melhoria da saúde mental e física dos funcionários, mas também o fortalecimento das relações interpessoais, a redução do absenteísmo e o aumento da satisfação no trabalho. Dessa forma, a combinação da prática do psicólogo organizacional com a implementação de programas de qualidade de vida contribui para a construção de ambientes de trabalho mais equilibrados e sustentáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal compreender como um clima organizacional é afetado por uma cultura organizacional enraizada, mostrando como a mesma afeta de forma direta a saúde do colaborador, apresentar a importância de psicólogos dentro das organizações e a implementação dos programas de qualidade de vida.

Em face do exposto, essa pesquisa teve seus objetivos estabelecidos plenamente atingidos e a problemática foi devidamente respondida. Entretanto, houve certa dificuldade em encontrar materiais que se tratassem acerca do percurso histórico do trabalho e da construção das organizações. Não obstante, todas as informações necessárias para conclusão do estudo foram coletadas.

Em conformidade com os fatos expostos, é notável que uma organização cuja cultura é enraizada exerce uma influência significativa no clima organizacional da empresa. Isso acarreta em um ambiente permeado por valores prejudiciais que pode contribuir para altos níveis de estresse, insatisfação no trabalho e, em última instância, para o adoecimento físico e mental dos membros da equipe.

Assim, compreende-se que a atuação de psicólogos dentro do contexto organizacional é de suma importância, pois esses profissionais desempenham um papel crucial na promoção do bem-estar e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Além disso, foi possível perceber que a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho torna-se fundamental para fomentar um ambiente saudável e produtivo, bem como a compreensão e gestão cuidadosa da cultura organizacional tornam-se indispensáveis para garantir um âmbito de trabalho benéfico e sustentável.

É fundamental que as organizações se preocupem cada vez mais com o clima organizacional e adotem métodos que visam promover um local de trabalho saudável e satisfatório. Como também uma criação de políticas de gestão adequada, estimulação de uma comunicação aberta, promoção de relações interpessoais saudáveis e oferecimento de suporte emocional e desenvolvimento profissional qualificado.

Devido aos eventos descritos, é imprescindível persistir no estudo contínuo do tema abordado, uma vez que sua relevância transcende o âmbito acadêmico, reverberando significativamente em diversas empresas e alcança uma expressiva porcentagem de trabalhadores.

A compreensão aprofundada dos aspectos relacionados ao tema não apenas enriquece o conhecimento teórico, mas também oferece *insights* práticos para os líderes e gestores na implementação de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e produtivo. Estudos voltados para essa temática permitem uma melhor compreensão dos mecanismos que permeiam as organizações, além de ampliar os conhecimentos acerca das complexidades da gestão organizacional.

Ademais, a continuidade nos estudos propicia a identificação de novas tendências e desafios emergentes, permitindo que as empresas estejam prontamente preparadas para enfrentar as adversidades voltadas para essas questões.

REFERÊNCIAS

- AGUERRE, Pedro. Fundamentos da organização da vida social e política no Brasil: relações entre Estado e sociedade e o papel das organizações da sociedade civil. **Gestão de organizações da sociedade civil**, p. 35, 2019.
- ALMEIDA, Mário de Souza. Cultura organizacional e atitudes contra mudanças tecnológicas. **Ciências da Administração**, v. 1, p. 19-35, 1998.
- ÁLVARES, Antonio Carlos Teixeira; BARBIERI, José Carlos. Inovações nas organizações empresariais. **Organizações inovadoras: estudos e casos brasileiros**, v. 2, p. 41-63, 2003.
- 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.
- ANDRADE, Rubia Manarim. Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa. **Farben S/A indústria química**. 2012.
- ANDRADE, Maria Eduarda Gonçalves *et al.* Os Impactos da Cultura Organizacional nos Processos de Trabalho: perspectivas diante da revolução 4.0. **Sociedade em Debate**, v. 4, n. 2, 2022.
- BARRADAS, Liana França Dourado *et al.* **Marx e a divisão do trabalho no capitalismo**. 2012.
- BASTOS, Priscila; CYRNE, Carlos. Como a cultura organizacional influencia na atuação dos líderes. **Revista destaques acadêmicos**, [S. l.], p. 1-16, 22 fev. 2017.
- BENDASSOLLI, Pedro F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em estudo**, v. 17, p. 37-46, 2012.
- BEZERRA, Juliano Cesar Santos; RODOLPHO, Daniela. Cultura Organizacional X Melhoria Contínua. **Revista Interface Tecnológica**, v. 19, n. 2, p. 489-500, 2022.
- BERNAL, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, p. 29-32, 2010.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Production**, v. 16, p. 258-273, 2006.

BONDIOLI, Andréa César; MULATO, Mariana Loyola. **Clima Organizacional: o fator estresse nas organizações**. 2014.

BORBA, Janaíne Raquel de. **Os impactos da organização do trabalho nos processos de sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores da construção pesada**. 2014.

BRASIL. Decreto-Lei nº N° 5.452, de 1 de maio de 1943. **Regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho**. [S. l.], 1 maio 1943.

BRAZ, Matheus Viana; CASADORE, Marcos Mariani; HASHIMOTO, Francisco. Intervenção em Psicossociologia: a construção da escuta e a implicação nas organizações. **Psicologia em Estudo**, v. 25, p. e48468, 2020.

CAMISASSA, Mara. História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo. **Estratégia**, 2020. Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/seguranca-e-saude-no-trabalho-2/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. XIII **SIMPEP**, p. 41-47, 2006.

CHIAVEGATTO, Cláudia Vasques; ALGRANTI, Eduardo. Políticas públicas de saúde do trabalhador no Brasil: oportunidades e desafios. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 38, p. 25-27, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2003.

COSTA, Alessandra Mello da; BARROS, Denise Franca; CARVALHO, José Luis Felício. A dimensão histórica dos discursos acerca do empreendedor e do empreendedorismo. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, p. 179-197, 2011.

COSTA, Armando Casimiro *et al.* **Consolidação das leis do trabalho**. Editora LTr, 2001.

DALLAGO, Cleonilda ST. Relações de trabalho e modo de produção capitalista. **Proceedings of the 1nd Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca**, 2010.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 25, p. 113-130, 2005.

DE SOUZA, Zoraide Amaral. **A Organização Internacional do Trabalho-OIT**. 2006.

DE MELLO, Ariana Alves. **A importância das empresas perante a responsabilidade social na sociedade**. 2010. Tese de Doutorado. Universidade Candido Mendes.

DE PAULA, Patrícia *et al.* Clima e cultura organizacional em uma organização pública. **Gestão & regionalidade**, v. 27, n. 81, 2011.

DE VARGAS, Luiz Alberto *et al.* Setenta anos da CLT: a atualidade do direito social no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, 2013.

DUARTE, Tanandra Teixeira. **Liderança e clima organizacional**. 2013.

ERHARDT, Manoel de Oliveira. As organizações sociais. **Revista da Esmafe**, v. 1, p. 169-169, 2001.

FACHADA, Maria Odete. **Psicologia das Relações Interpessoais**. 6° ED. Lisboa: Rumo, 2003.

FERREIRA, Bruno. A história do trabalho. São José do Rio Preto-SP: **História Total**, 2013.

FREITAS, Luís Conceição. Manual de segurança e saúde do trabalho. **Sílabo**, 2016.

FERRARI, Angélica; CUNHA, Paulo Roberto da; BOFF, Marines Lucia. Estilo de gestão na auditoria interna: influência entre fatores pessoais e conflito de papéis. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 34, p. e1710, 2023.

FONSECA, P. H. LOWEN, I. M. V., LOURENÇO, M. L., & PERES, A. M. (2018). Cultura organizacional na área da saúde: um estudo bibliométrico. **Saúde Em Debate**, 42(116), 318–330.

FREITAS, Bruna Lorrana Teixeira *et al.* A história do trabalho e a criação da CLT. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 1, n. 1, 2020.

GALDINO, Adriana; SANTANA, Vilma Sousa; FERRITE, Silvia. Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador e a notificação de acidentes de trabalho no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 28, n. 1, p. 145-159, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Consolidação das Leis do Trabalho—70 anos depois: Reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 24, p. 39-44, 2013.

GARDNER, Howard; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly; DAMON, William. **Trabalho qualificado**: quando a excelência e a ética se encontram. Artmed/Brookman, 2004.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo:Atlas, 2007.

GONÇALVES, José Ernesto Lima. Os impactos das novas tecnologias nas empresas prestadoras de serviços. **Revista de Administração de Empresas**, v. 34, p. 63-81, 1994.

GOMES, Edinalva Maria. **Análise do processo de desenvolvimento das ações de saúde do trabalhador na rede de atenção primária à saúde no Tocantins**. 2012.

GOMES, Sandro José. Trabalho e saúde nos estabelecimentos prisionais baianos: as relações entre estresse e liderança. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 17, n. 2, p. 106-123, 2023.

GOMEZ, Carlos Minayo; COSTA, Sonia Maria da Fonseca Thedim. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de saúde pública**, v. 13, p. S21-S32, 1997.

GÓMEZ, Carlos Minayo. Avanços e entraves na implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 38, p. 21-25, 2013.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 1963-1970, 2018.

HERNANDES, Maria Luiza Azôr; SOUSA, Alline Alves de. Satisfação no trabalho e desafios encontrados por psicólogos organizacionais que atuam em organizações privadas. Gerais, **Rev. Interinst. Psicol., Juiz de fora**, v. 8, n. 2, p. 359-372, dez. 2015.

JARDIM, Fernanda Santana. **O sentido do trabalho na contemporaneidade**: um estudo de caso. 2010. 112 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

KNAPIK, Márcia Carneiro *et al.* **O trabalho humano**: das sociedades comunais ao modo de produção feudal. 2005.

KRIWACZEK, Paul. **Babilônia**: a Mesopotâmia e o nascimento da civilização. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2018.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 151-161, 2000.

LACOMBE, Francisco. **Comportamento organizacional fácil**. Saraiva Educação SA, 2017.

LEÃO, Luís Henrique. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos-PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. 2007.

LUNETTA, Avaetê de; GUERRA, Rodrigues. Metodologia Da Pesquisa Científica E Acadêmica. **Revista OWL (OWL Journal)-Revista interdisciplinar de ensino e educação**, v. 1, n. 2, p. 149-159, 2023.

MACEDO, Robson Pinto de. **Clima organizacional: práticas que prejudicam a harmonia das relações trabalhistas.** 2018. 24 f. TCC (Graduação) - Curso de Tecnologia em Logística, Universidade Federal do Tocantins, Araguaína, 2018.

MARTINS, Gustavo Henrique Costa *et al.* **Gestão da saúde de funcionários alocados no setor de call center de uma organização em Belo Horizonte, pós adoecimento.** 2023.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MACHADO, Leandro Leitão. **Elementos da cultura organizacional que influenciam o processo decisório de uma empresa brasileira do setor de óleo e gás.** 2022. Tese de Doutorado.

MENDES, Jussara Maria Rosa *et al.* Saúde do trabalhador: desafios na efetivação do direito à saúde. **Argumentum**, v. 7, n. 2, p. 194-207, 2015.

MENDES, Orlei *et al.* História da psicologia organizacional. **Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais**, v. 16, 2018.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.

MENDES, Rosana Maria; MISKULIN, Rosana Giaretta Sguerra. A análise de conteúdo como uma metodologia. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 165, p. 1044-1066, 2017.

MERLO, Álvaro C. R.; MENDES, Ana M.; MORAES, Rosangela D. **O sujeito no trabalho: Entre a saúde e a patologia.** Curitiba: Juruá, 2013.

MUMBY, Dennis K. *et al.* **A comunicação como fator de humanização das organizações.** Difusão Editora, 2010.

OLIVEIRA, Gleyson; MEDEIROS, Luciano. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. **Revista campo do saber**, [S. l.], p. 69-82, 28 dez. 2016.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 59, p. 552- 555, 2006.

PEREIRA, Maristela. **As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais**. 2015. Tese (Doutorado em Psicologia.) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, [S. l.], 2015.

PEYNAUD, Maria Eduarda Alves. **Análise de Clima Organizacional na Divisão de Desenvolvimento de Pessoas localizada no Tribunal de Justiça de Santa Catarina**. Administração-Florianópolis, 2020.

PECCININI, Ana Claudia dos Santos; NETO, Patricio Lauro de Melo. A influência da Psicologia Organizacional no bem-estar do trabalhador. **Nativa–Revista de Ciências Sociais do Norte de Mato Grosso**, v. 10, n. 1, 2022.

RAPÔSO, Cláudio Filipe Lima; DA SILVA, Marina Lourenço. **Princípios da administração científica: a revolução de Taylor**. 2019.

SAITO, Kohei. **O ecossocialismo de Karl Marx: capitalismo, natureza e a crítica inacabada à economia política**. Boitempo Editorial, 2021.

SANTOS, Edemilson *et al.* Saúde do trabalhador: aspectos históricos, perspectivas e desafios no cenário contemporâneo. **Desenvolvimento Regional: processos, políticas e transformações territoriais**, [S. l.], p. 1-17, 13 set. 2019.

SATO, Leny; LACAZ, Francisco Antônio de Castro; BERNARDO, Márcia Hespagnol. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. **Estudos de psicologia (Natal)**, v. 11, p. 281-288, 2006.

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira; CALDEIRA, Patrícia. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. V. 15, 2014.

SILVA, Wanessa. **A evolução da gestão de pessoas e sua importância para as organizações**. 2022. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - Instituto federal de educação, ciência e tecnologia – IFPB, [S. l.], 2022.

SILVA, Kassia Alves Silva Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018.

TAMAYO, Mauricio Robayo. **Burnout: Relações com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional**. 2022.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de. **Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória.** In: Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. 2011. p. 598-598.

VILLELA, Elisabeth. As interferências da contemporaneidade no trabalho docente. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 88, n. 219, 2007.

WYSE, Robert de Moraes. Gestão de pessoas: dos primórdios à atualidade. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 19, n. 30, p. 29-33, 2015.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho.** Artmed Editora, 2009.