

**CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC CÔNEGO JOSÉ BENTO  
Técnico em Administração**

**Deborah Lee Lopes Ribeiro  
Giovana Rodrigues de Souza  
Isabella da Cunha Butie Silva  
Rafael Nascimento Bastos Ribeiro  
Victória Caroline Albino**

**ABORDAGENS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: COMO O CLIMA  
ORGANIZACIONAL INTERFERE NA SATISFAÇÃO DO  
COLABORADOR**

**Jacareí  
2024**

**Deborah Lee Lopes Ribeiro**  
**Giovana Rodrigues de Souza**  
**Isabella da Cunha Butie Silva**  
**Rafael Nascimento Bastos Ribeiro**  
**Victória Caroline Albino**

**ABORDAGENS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: COMO O CLIMA  
ORGANIZACIONAL INTERFERE NA SATISFAÇÃO DO  
COLABORADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Cônego José Bento, orientado pela prof.<sup>a</sup> Giseli Andréia da Silva Pereira, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

**Jacareí**  
**2024**

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

**DEBORAH LEE LOPES RIBEIRO  
GIOVANA RODRIGUES DE SOUZA  
ISABELLA DA CUNHA BUTIE SILVA  
RAFAEL NASCIMENTO BASTOS RIBEIRO  
VICTÓRIA CAROLINE ALBINO**

### **ABORDAGENS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: COMO O CLIMA ORGANIZACIONAL INTERFERE NA SATISFAÇÃO DO COLABORADOR**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de Técnico no curso de Administração da Etec Cônego José Bento pela seguinte banca examinadora:

#### **Coordenador do curso**

---

Giseli Andréia da Silva Pereira

#### **Banca Examinadora**

---

Profª Carolina de Oliveira Baccaro (orientador)

---

Prof. Jamilson Ferreira Luiz (orientador)

---

Prof. Cilene Oliveira (orientador)

**Jacareí, 04 de dezembro de 2024**

“Não encontre defeitos, encontre soluções. Qualquer um sabe queixar-se”

HENRY FORD

## **RESUMO**

A psicologia organizacional se mostra cada vez mais necessária no ambiente de trabalho, uma vez que, uma cultura organizacional instável pode ser o fator principal para desencadear problemas no âmbito profissional, afetando a saúde mental e a satisfação do colaborador. Este problema acontece, pois, grande parte das empresas não conseguem visualizar a importância de investimentos na prevenção e no tratamento de possíveis transtornos psicológicos. O objetivo desse trabalho de conclusão de curso é mostrar de que maneira o clima organizacional dentro das instituições pode afetar a satisfação dos funcionários. O método utilizado para o desenvolvimento do tema proposto foi através de um questionário, buscando entender mais sobre o quanto satisfeitos os entrevistados se sentem em seus empregos. Conclui-se que a partir dos dados levantados e analisados no questionário deste trabalho, ainda existem colaboradores insatisfeitos em seus atuais empregos, todavia, essa insatisfação não supera a média de colaboradores satisfeitos pois ao olhar individual de cada um, o conjunto de outros benefícios que a empresa pode oferecer sobreleva essas contrariedades.

**Palavras chaves:** Clima Organizacional. Colaborador. Emprego.

## **ABSTRACT**

Organizational psychology is increasingly needed in the work environment, since an unstable organizational culture can be the main factor to trigger problems in the professional field, affecting mental health and employee satisfaction. This problem occurs because most companies do not see the importance of investments in the prevention and treatment of possible psychosocial disorders. The objective of this course completion work is to show how the organizational climate within institutions can affect employee satisfaction. The method used for the development of the proposed theme was through a questionnaire, seeking to understand more about how satisfied respondents feel in their jobs. It is concluded that from the data collected and analyzed in this questionnaire, there are still employees dissatisfied in their current jobs, however, this dissatisfaction does not exceed the average of satisfied employees because at the individual the set of other benefits that the company can offer overcomes these drawbacks.

**Keywords:** Organizational Climate. Collaborator. Job.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Qual sua modalidade de trabalho?.....	24
Gráfico 2: Faixa salarial dos participantes.....	25
Gráfico 3: Idade dos participantes.....	25
Gráfico 4: Quantos benefícios a empresa fornece.....	26
Gráfico 5: Reside próximo ao local de trabalho?.....	26
Gráfico 6: Considera importante palestras sobre saúde mental no ambiente de trabalho?.....	27
Gráfico 7: A empresa promove palestras, DDS, reuniões e conversas acerca desse tema?.....	27
Gráfico 8: Conhece a Missão, Visão e Valores de onde trabalha?.....	28
Gráfico 9: Você concorda que um clima organizacional estável impacta na produtividade do colaborador?.....	28
Gráfico 10: Existe algum profissional qualificado para atender as demandas psicológicas dos colaboradores em seu local de trabalho?.....	29
Gráfico 11: Você se sente satisfeito com o seu atual trabalho?.....	29

## **LISTA DE IMAGENS**

Imagem: Pirâmide de Maslow .....	15
----------------------------------	----



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	11
1.1 Tema .....	11
1.2 Problema da pesquisa .....	11
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo geral.....	11
1.3.2 Objetivos específicos .....	12
1.4 Justificativa .....	12
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	13
2.1 Cultura organizacional .....	13
2.2 Clima organizacional.....	14
2.3 Psicologia Organizacional no Trabalho.....	16
2.4 Estratégias da Psicologia para criar ambiente organizacional estável...	20
3. METODOLOGIA .....	24
3.1 Método.....	24
3.2 Resultados.....	24
4. CONCLUSÃO .....	31
REFERENCIAS .....	33



## **1 INTRODUÇÃO**

O respectivo trabalho analisará e avaliará o papel da Psicologia Organizacional no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores. Muitas empresas ainda carregam uma cultura de desvio de função, falta de comunicação e humanização para com seus colaboradores podendo, por muitas vezes, ocasionar a sérios problemas psicológicos.

De acordo com professor Bruno Chapadeiro, da Universidade Federal Fluminense, o conhecimento social e legitimação civil com a criação do código (QD85) na CID-11 pela OMS em 2022, faz com que as organizações se atentem mais no quesito oferecimento de condições melhores para seus funcionários, uma vez que os casos judiciais trabalhistas por saúde mental cresceram 70% desde o inserimento dessa doença na lista oficial da OMS.

### **1.1 Tema**

Abordagens da psicologia organizacional no ambiente de trabalho: como o clima organizacional interfere na satisfação do colaborador.

### **1.2 Problema da pesquisa**

Como o clima organizacional pode interferir na satisfação dos colaboradores de uma empresa?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo geral**

Compreender como o clima organizacional influencia o ambiente de trabalho e na motivação de seus colaboradores.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Definir o que é Cultura e Clima Organizacional.
- Enfatizar a importância da psicologia organizacional no ambiente corporativo.
- Expor as consequências de um clima organizacional instável.
- Apontar as dificuldades da inserção da Psicologia Organizacional no ambiente de trabalho.
- Apresentar medidas que os colaboradores, juntamente com os gestores, possam tomar para proporcionar uma melhora no ambiente organizacional.

### 1.4 Justificativa

Segundo uma pesquisa realizada pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em setembro de 2022, afirma que muitas horas de trabalho são perdidas durante o ano por conta da ansiedade e insatisfação no trabalho, impactando diretamente na economia mundial. Estes dados podem ser encontrados no relatório “Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho.

Pensando nisso, se faz extremamente necessário o debate e pesquisas sobre esse tema, para que os colaboradores, juntamente com os gestores, possam se conscientizar e tomar medidas para que o clima organizacional mude em função do ambiente de trabalho.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 Cultura Organizacional

Cultura Organizacional pode ser definida como um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização. Esse sistema propicia o desenvolvimento de um complexo sistema de relações de leis, costumes e valores que dará procedência ao comportamento organizacional, único de cada organização. (Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia da PUC, 2011).

A palavra cultura, surge como uma forma essencial para o entendimento do comportamento organizacional dentro do ambiente de trabalho. Aquele gestor que busca manter um local onde os colaboradores estejam minimamente satisfeitos, faz com que as medidas relacionadas a convivência sejam regulamentadas e respeitadas por todos, igualmente. (Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia da PUC, 2011)

De acordo com Cunha, M., Rego, Cunha, R. e Cardoso (2007) a cultura organizacional é importante por duas principais razões: "funcionamento do trabalho e nos resultados das organizações", ou seja, só há resultados pertinentes àquela organização quando um sistema de cultura organizacional é inserido na mesma. Para Schein (2007), a importância da cultura organizacional se interliga com o fato de ser um conjunto de fatores que influencia diretamente na forma como a organização se apresenta e opera diante do mercado de trabalho, ou seja, em suas estratégias financeiras também (citando Hobbes, 1588).

“O bem-estar do indivíduo é razão suficiente para agir, mas a saúde mental precária também pode ter um impacto debilitante sobre o desempenho e a produtividade de uma pessoa. Essas novas diretrizes podem ajudar a prevenir situações e culturas de trabalho negativas e, oferecer proteção e apoio à saúdes mentais tão necessários para os trabalhadores”, explica Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS.

## 2.2 Clima Organizacional

Em primeiro tempo, é necessário todos os indivíduos estarem seguros de que é um direito do cidadão ser tratado com respeito, ter saúde e condições decentes para exercer seu trabalho, com segurança e dignidade. Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, Artigo 1: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, logo, é preciso assegurar que esse direito seja respeitado em todas as camadas sociais.

Segundo Chiavenato (2004, p. 539), “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento”.

A diferença é que o conceito de cultura organizacional se define pela forma com que a organização conduz seus negócios e em como trata seus clientes e parceiros. E, nisso, envolve valores, crenças e comportamentos que são reflexo da cultura. Já o clima organizacional é a percepção coletiva da organização, que afeta a qualidade do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a satisfação e o desempenho dos colaboradores. A psicologia organizacional tem o objetivo de melhorar o rendimento dos colaboradores, por meio do acolhimento e da compreensão de suas necessidades.

Segundo a coordenadora do Projeto de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, da Secretaria da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, Maria Cunha Sampaio, “A discriminação é o reflexo das estruturas de poder na sociedade, dentre elas as decorrentes relações de trabalho”, logo, a distinção e discriminação ocorre em grupos menos favorecidos, mesmo que protegidos por lei, e, com base nisso, a questão da injustiça no ambiente de trabalho decorre da relação entre chefe e subordinado, onde, geralmente não há conscientização de ambas as partes em relação aos direitos e valores sociais que precisam ser

contemplados, portanto, é importante entender o que difere clima organizacional de cultura organizacional.

A Pirâmide de Maslow, proposta pelo psicólogo Abraham Maslow, é uma teoria psicológica que descreve uma hierarquia de necessidades humanas, organizadas em forma de pirâmide. A ideia é que as necessidades mais básicas devem ser atendidas antes que as necessidades mais elevadas se tornem motivadoras. A pirâmide é dividida em cinco níveis:

1. **Necessidades Fisiológicas:** São as necessidades básicas para a sobrevivência, como comida, água, abrigo e sono.
2. **Necessidades de Segurança:** Incluem segurança física, estabilidade financeira, saúde e proteção contra acidentes e doenças.
3. **Necessidades Sociais (ou de Amor e Pertencimento):** Envolve a busca por relacionamentos, amizade, amor, e a sensação de pertencimento a grupos sociais.
4. **Necessidades de Estima:** Refletem o desejo de respeito próprio e dos outros, autoestima, reconhecimento e status.
5. **Necessidades de Autorrealização:** Representam o desejo de realizar o próprio potencial, criatividade, crescimento pessoal e autoatualização.

A teoria sugere que, conforme as necessidades mais básicas são satisfeitas, as pessoas passam a focar em atender as necessidades mais altas.

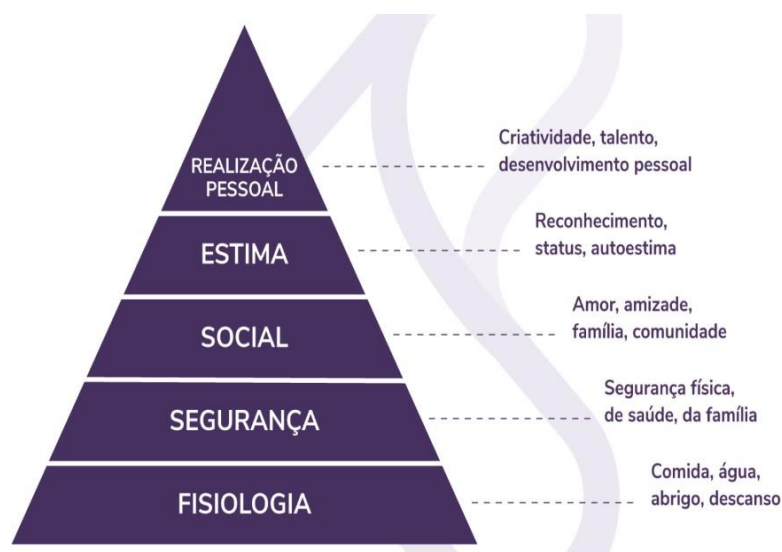


Figura 1: Pirâmide de Maslow. Fonte: Viana, J. (2023)

De acordo com uma pesquisa feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022, mostra que uma a cada cinco pessoas podem passar por algum tipo de problema de saúde mental no trabalho e ainda de acordo com a OMS, um ambiente de trabalho negativo pode ser o fator principal para desencadear problemas no ambiente profissional, afetando a saúde mental do trabalhador, gerando doenças psicossociais, como o transtorno de ansiedade, a depressão, a síndrome de burnout, o estresse e além do uso abusivo de drogas ou álcool.

“O assédio moral promove a degradação do ambiente de trabalho, comprometendo a qualidade de vida das pessoas na organização, afetando o ânimo pessoal. Em consequência, cresce a rotatividade funcional, os custos de entrada e saída, e ainda os gastos com reintegração (CUNICO, 2014). Sendo assim, é evidente que a saúde mental dos colaboradores de organizações não deve ser negligenciada pois são as principais causas de afastamento do trabalho, causando impactos na vida do trabalhador e consequentemente na empresa.

Em 2022, a Harvard Business Review fez um estudo para uma matéria do site Contadores Cnt citando que 60% dos funcionários não falam sobre sua saúde mental no ambiente de trabalho, ocasionando um prejuízo de US\$16,8 bilhões para as organizações. Diante do exposto, é notório que um clima organizacional instável traz apenas malefícios para ambos os lados no mundo corporativo.

### **2.3 Psicologia Organizacional no Trabalho**

A Psicologia Organizacional é uma área ramificada da psicologia que estuda os procedimentos da conduta humana e cumpre um papel de extrema relevância no ambiente de trabalho, pois se dedica na consciência e melhoria das interações humanas interpessoais dentro das organizações. Com a implementação dela, é capaz de examinar como as pessoas são motivadas, como se adaptam às alterações e como se relacionam com a liderança e colegas no trabalho. Além disso, procura expandir a busca pela melhoria e o bem-estar



no local de trabalho, trazendo estratégias como recrutamento, treinamento, desenvolvimento e gestão de conflitos, de acordo com a Prof. Dra Maria Nivalda de Carvalho-Freitas.

A Psicologia Organizacional do Trabalho (POT) teve início no século XIX com a Revolução Industrial, inicialmente chamada de Psicologia Industrial. Durante esse período, o foco estava no aumento da produtividade para atender à demanda crescente, com ênfase em recrutamento e seleção, aplicação de testes de perfil e treinamentos específicos para cada função operacional, como exemplificado pelo Taylorismo.

Com a eclosão da Segunda Guerra Mundial em 1945 e os avanços tecnológicos, surgiu a necessidade de novas abordagens. O psicólogo passou a atuar no desenvolvimento do ambiente de trabalho em conjunto com os avanços tecnológicos, considerando o fator humano, incluindo motivação, felicidade e realização pessoal. Essas mudanças levaram à transformação da Psicologia Industrial em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), que se desenvolveu com um foco crescente no bem-estar e na satisfação do trabalhador. Para mais, a psicologia foi sendo aprimorada à medida que as necessidades e mudanças sociais ocorreram a partir da proclamação dos Direitos Humanos Universais, em 1948, como resposta às crueldades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial, onde diz que o ser humano deve ser valorizado igualmente em saúde, bem-estar e vida (DUDH).

A Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) foi formalmente registrada para representar essa área. O objetivo central da POT é explorar a compreensão de como são as interações das pessoas e organizações, a fim de construir sistemas que venham promover a preservação da qualidade de vida do ser humano. (BORGES-ANDRADE, BASTOS E COLS 2004).

Na situação presente, é conhecido que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) representa 12,4% dos psicólogos no país. Está em terceiro lugar entre as áreas mais praticadas da Psicologia, atrás apenas da Psicologia Clínica (54,9%) e da Psicologia da Saúde (12,6%) (Carvalho, 2007). Desta forma, o objetivo é melhorar as relações e as condições de trabalho para que o

colaborador se sinta mais valorizado, motivado e disposto a crescer dentro da empresa. Também é possível afirmar que seu objetivo é gerenciar os aspectos emocionais e comportamentais dos funcionários envolvidos ao trabalho, melhorando assim sua saúde e bem-estar. Dessa forma, ele cresce de maneira ideal dentro de uma empresa. Como resultado, a interação entre a companhia e os colaboradores costuma ser mais positiva e benéfica para todas as partes. A satisfação no trabalho tem sido amplamente estudada por pesquisadores e está correlacionada com a saúde mental e o bem-estar laboral, devido à importância do trabalho na vida humana e à forma como é realizada e organizada, podendo levar a sentimentos de satisfação ou insatisfação (Card , Mas, Moretti & Saez, 2010; Munama, 2010).

Por meio de pesquisas em literatura e periódicos, é possível perceber que a psicologia organizacional desempenha um papel essencial nas organizações, garantindo um ambiente favorável para colaboradores e líderes. Podemos verificar alguns desses benefícios e a relevância dessa integração nas empresas por meio de pesquisas de satisfação e opiniões dos funcionários, visto que colaboradores motivados são capazes de gerar bons resultados para a organização. (Card , Mas, Moretti & Saez, 2010; Munama, 2010).

Quando as organizações são bem-sucedidas, os recursos, fruto desse tal desenvolvimento bem sucedido, são mais requeridos e necessários para as operações seguirem junto com o crescimento no mercado, por consequência, a alta produtividade exige mais pessoas, bem como a precisão de aplicação de habilidades e técnicas para a manutenção do negócio, desse modo, as pessoas passam a ser o fator principal que mantém o sucesso organizacional (CHIAVENATO, 2014).

A preocupação com a saúde mental dos colaboradores é um dos pilares da psicologia organizacional. A implementação de programas de apoio, onde os profissionais são acompanhados por psicólogos, pode ajudar na prevenção e tratamento de possíveis transtornos mentais relacionados ao trabalho. “Muitas vezes é difícil para uma organização visualizar os investimentos nesse setor como investimentos de alto retorno institucional, pois os resultados dessa área nem sempre são facilmente mensuráveis” (Lacerda CLEANE, 2016).

É um ramo que busca entender como o sujeito afeta o ambiente de trabalho e como esse ambiente afeta o sujeito, visando sempre o bem-estar dos membros da organização, otimizando seus resultados e estudando os fenômenos psicológicos envolvidos. Esta área atua embasando as ações dos setores conhecidos comumente como recursos humanos ou gestão de pessoas, tendo como um dos principais focos compreender como proporcionar motivação no trabalho, aliando-a a própria motivação pessoal do colaborador. (Ometto, 2019).

Pertence ao psicólogo organizacional apresentar uma conduta compreensiva e ética, em função da diversidade e complexidade humana, procurando ser adaptável às mudanças sociais cada vez mais regulares nos processos de trabalho, notando alguns fatores que sejam relevantes para melhorar a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). (LEÃO, 2012). Dentre alguns dos métodos desenvolvidos, o cuidado com a QVT do colaborador é o mais visto e cobrado pelos psicólogos organizacionais, tendo em vista que, para o êxito da empresa no mercado de trabalho seja decente, é necessário que seus subsistemas estejam trabalhando junto, em harmonia e desenvolvimento. (BÚRGIO, 1997).

Os conteúdos de gestão de pessoas e recursos humanos foram sendo incorporadas na formação técnica e profissional do psicólogo, dimensionando alguns conhecimentos e métodos de como gerir pessoas e realizar processos organizacionais. De acordo Drucker, que além de estudar administração organizacional, menciona que na era do conhecimento, as pessoas são o foco principal das empresas e um fator diferencial na competitividade e alcance de metas, logo, a psicologia organizacional existe para abordar métodos de como manter essas pessoas motivadas e reter o capital humano. (BORGES-ANDRADE, BASTOS E COLS 2004).

## **2.4 Estratégias da Psicologia para criar um ambiente organizacional estável**

Abordagens e práticas da psicologia organizacional podem fazer a diferença impactar positivamente o desempenho dos funcionários em uma empresa. (CHIAVENATO, 2014; TRIERWEILER, 2007).

- **Seleção e Recrutamento:** Ajuste de Perfil: Utilizar testes e avaliações psicológicas para garantir que os candidatos possuem as habilidades e o perfil comportamental adequados para a função e para a cultura organizacional. Entrevistas Estruturadas: Conduzir entrevistas baseadas em competências e comportamentos específicos que estão relacionados ao sucesso na posição.
- **Desenvolvimento e Treinamento:** Programas de Capacitação: Desenvolver e implementar treinamentos que visem o aprimoramento das habilidades técnicas e interpessoais dos funcionários. Desenvolvimento de Liderança: Oferecer programas de treinamento para líderes e gestores, focando em habilidades de comunicação, liderança e gestão de equipes. Em destaque, o treinamento e desenvolvimento do colaborador tende a ser um ponto positivo porque demonstra interesse da companhia na formação técnica do funcionário e desenvolve profissionalmente o colaborador inserido no cotidiano rotineiro da empresa. Em outras palavras, a organização que realiza o investimento em treinamentos para aprimoramento de habilidades técnicas e interpessoais, trabalho em equipe, desenvolvimento profissional e competências metodologicamente estratégicas, recebe resultados esperados e ideias aprazíveis. Uma prova dessa inserção é a NR 33, que regulamentariza e garante que o funcionário tenha um treinamento para alguma função específica. (SST).
- **Motivação e Engajamento:** Reconhecimento e Recompensa: Criar sistemas de reconhecimento e recompensa que alinhem os incentivos com o desempenho e as contribuições dos funcionários.
- **Clima Organizacional:** Trabalhar para criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, onde os funcionários se sintam valorizados e engajados. Em efeito, o reconhecimento e valorização do funcionário exercendo sua função em decorrência da alta demanda ajuda a construir um ambiente motivado, produtivo e leva ao engajamento com a cultura corporativa. (Peter Drucker, 1982).

- **Bem-estar e Saúde Mental:** Programas de Bem-Estar: Implementar programas de suporte à saúde mental e bem-estar, como aconselhamento psicológico e workshops sobre equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Ambiente de Trabalho Saudável: Promover um ambiente de trabalho que minimize o estresse e que permita aos funcionários terem um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Estimular a conciliação entre vida profissional e pessoal com palestras, benefícios e premiações reduz o estresse cotidiano do esforço mental e braçal, diminui as chances do colaborador vir a ter uma crise de burnout e engaja o funcionário no trabalho, pois o mesmo está menos sobrecarregado e mais satisfeito. Esse estímulo interfere diretamente na produtividade, dá espaço para a qualidade de vida pessoal com um melhor aproveitamento de tempo com a família e amigos, para além de amansar as ausências no trabalho por doenças, visto que há um certo equilíbrio saudável.(Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; Grzywacz & Butler, 2005).
- **Gestão de Desempenho:** Feedback Contínuo: Estabelecer um sistema de feedback regular e construtivo que ajude os funcionários a entenderem suas áreas de força e áreas que precisam de melhoria. Dar feedbacks contínuos em relação ao trabalho, entre chefe e funcionário, para que ambos os lados possam oferecer e receber o feedback de maneira construtiva, saber qual o nível de contentamento do setor/gerência e dar uma ênfase nos resultados da companhia, uma vez que os feedbacks fazem parte da cultura organizacional. (Chiavenato, 2004). Metas e Expectativas Claras: Definir metas claras e realistas, e garantir que os funcionários compreendam o que é esperado deles e como seu desempenho será avaliado.
- **Resolução de Conflitos:** Medição e Mediação: Aplicar técnicas de mediação para resolver conflitos de forma eficaz e justa, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso. A resolução de conflitos, em evidência, seria a medida mais importante e a mais intrincada de inserir no ambiente de trabalho, pois há uma mescla de valores em paradoxo com as leis trabalhistas, onde ambas são essenciais para que não suceda nenhum

processo ou frustração por parte dos colaboradores e gestores. Com a resolução correta, é competente uma promoção de um local de trabalho concordante e produtiva. Nesse momento, o trabalho principal do administrador é planejar, organizar, ajustar, medir e formar pessoa, segundo o professor Peter Drucker.

- **Cultura Organizacional:** Valores e Cultura: Trabalhar na construção e manutenção de uma cultura organizacional que esteja alinhada com os valores da empresa e que favoreça um ambiente colaborativo e motivador.
- **Proporcionar um ambiente inclusivo** é necessário, pois garante e incentiva o respeito mútuo, uma vez que não há diferenciação perante a empresa, sociedade e lei. Seguindo essa linha, a comunicação clara e aberta, onde há o incentivo honesto de trocas de ideias pode garantir o lugar de fala de todos os envolvidos para os mesmos se sintam compreendidos, dessa maneira, a promoção da colaboração mutual fomenta o espírito de equipe e cooperação entre os membros do mesmo setor e outros departamentos. (Galvani, 2001).
- **Planejamento de Carreira:** Desenvolvimento de Carreira: Oferecer oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, ajudando os funcionários a traçar e alcançar seus objetivos de carreira dentro da empresa. Juntamente, a definição de expectativas é um processo fundamental e deve ser estabelecido no momento da contratação, pois através dele que se é capaz de transparecer os objetivos que o colaborador pretende/deve alcançar, consagra o padrão de trabalho e auxilia em futuros maus-entendidos, uma vez que, quando há definição pré-estabelecida de algo, antes do procedimento sair inconforme, descomplexifica defrontar o erro. A força da tendência para agir de determinada maneira depende da força da expectativa de que a ação trará certo resultado (ROBBINS, Stephen. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002). Essas práticas ajudam a criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, o que pode levar a uma

maior satisfação e retenção dos funcionários, e conseqüentemente, a um melhor desempenho organizacional. o (CHIAVENATO, 2014; TRIERWEILER, 2007).

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 Método

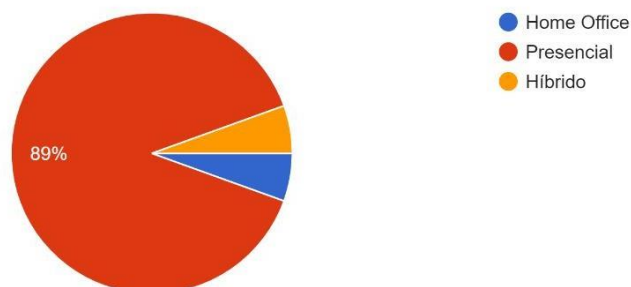
O método utilizado para o desenvolvimento do tema proposto é o de pesquisa, realizado por meio de um questionário. Durante o período de 12 de setembro a 10 de outubro, conduzimos uma pesquisa para analisar e apresentar como o Clima Organizacional pode interferir na satisfação/desempenho de um colaborador no ambiente de trabalho. Este estudo visa compreender um pouco mais sobre o quão satisfeitos os entrevistados se sentem em seus empregos.

#### 3.2 Resultados

Através desse questionário foi fornecido gráficos, que apresentam os resultados obtidos durante nosso período de pesquisa, destacando dados significativos sobre o tema para validar nossa problemática. Os gráficos (1 ao 11) apresentados abaixo são correspondentes a cada uma das perguntas aplicadas na entrevista nos participantes:

Gráfico 1: Modalidade de trabalho dos participantes

1. Qual sua modalidade de trabalho?  
109 respostas



Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

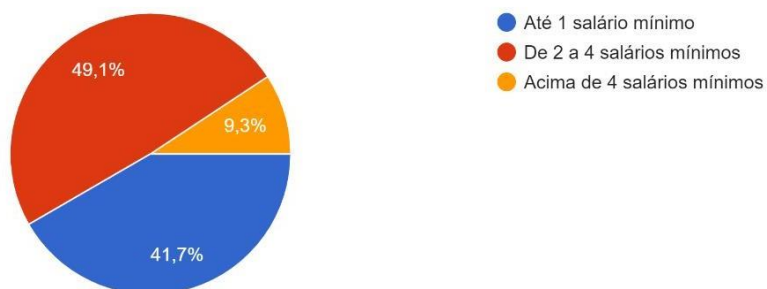


O Gráfico 1 apresenta a modalidade de trabalho dos participantes, é notório que, a maioria dos entrevistados, trabalham na modalidade presencial representando 89% do total das respostas.

Gráfico 2: Qual sua faixa salarial?

2. Qual sua faixa salarial?

108 respostas



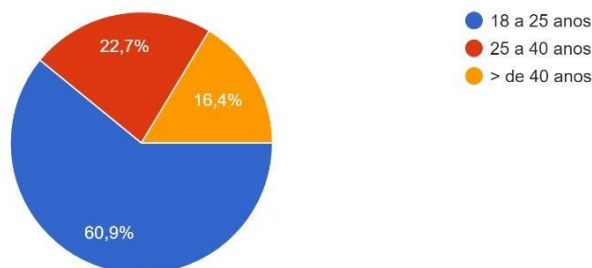
Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

A análise do gráfico 2 revela que 49,01% dos entrevistados recebem de 2 a 4 salários mínimos, já 41,7% recebem 1 salário mínimo por mês e representando 9,3% das respostas, estão as pessoas que recebem acima de 4 salários mínimos por mês.

Gráfico 3: Qual a sua idade?

3. Qual a sua idade?

110 respostas



Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

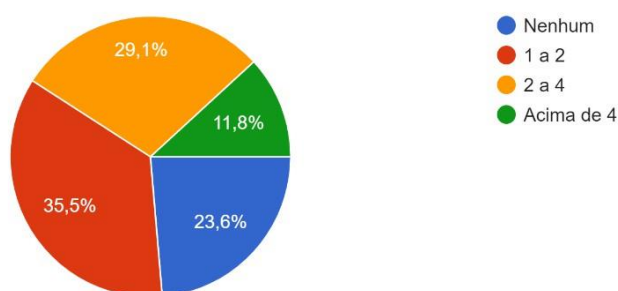
Segundo o gráfico 3, é possível notar que 60,9% dos participantes está na faixa etária de 18 a 25 anos. Segue-se uma diminuição gradual na

representatividade das faixas etárias mais avançadas, sendo 22,7% dos entrevistados estão na faixa de 25 a 40 anos e 16,4% têm igual ou mais de 40 anos.

Gráfico 4: Recebe quantos benefícios da empresa (VA, VR, VT, CONVÊNIO MÉDICO, ODONTOLÓGICO, BONIFICAÇÃO, COMISSÃO, GYMPASS, CESTA BÁSICA, ETC)?

4. Recebe quantos benefícios da empresa (VA, VR, VT, CONVÊNIO MÉDICO, ODONTOLÓGICO, BONIFICAÇÃO, COMISSÃO, GYMPASS, CESTA BÁSICA, ETC)?

110 respostas



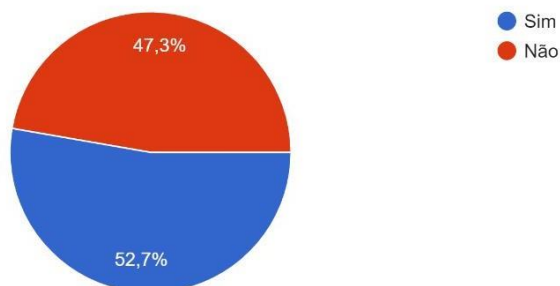
Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Conforme o gráfico 4, 35,5% dos entrevistados recebem de 1 a 2 benefícios na empresa onde trabalham, já 29,1% recebem de 2 a 4 benefícios. Próximo deste resultado podemos observar que, 23,6% não recebe nenhum tipo de benefício e 11,8% recebem acima de 4 benefícios.

Gráfico 5: Você reside próximo ao seu local de trabalho?

5. Você reside próximo ao seu local de trabalho?

110 respostas

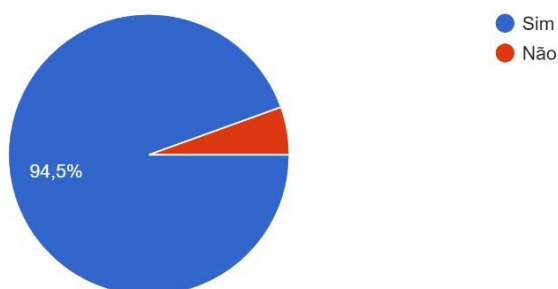


Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Dados do gráfico 5, indicam que 52,7% residem próximos ao local de trabalho, enquanto, diferente da realidade desses entrevistados, 47,3% moram longe da empresa precisando de um tempo maior de mobilidade até onde trabalham.

Gráfico 6: Considera importante palestras sobre saúde mental no ambiente de trabalho?

6. Considera importante palestras sobre saúde mental no ambiente de trabalho?  
109 respostas

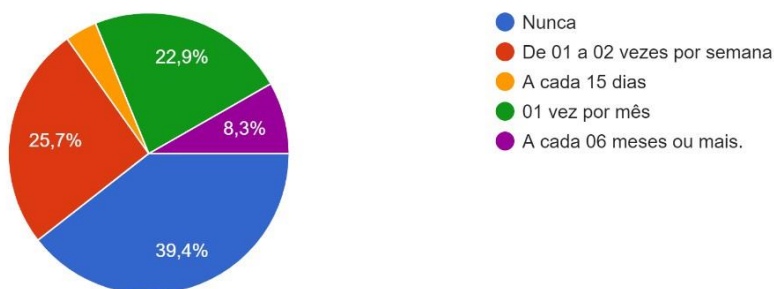


Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

De acordo como o gráfico 6, a maioria das pessoas consideram importante palestras sobre saúde mental no ambiente de trabalho, tendo em vista que, é crucial que seja abordado nas organizações, pois demonstra interesse pelas pessoas que participaram do estudo.

Gráfico 7: Sua empresa promove atividades como palestras, DDS, reuniões e conversas acerca desse tema?

7. Sua empresa promove atividades como palestras, DDS, reuniões e conversas acerca desse tema?  
109 respostas



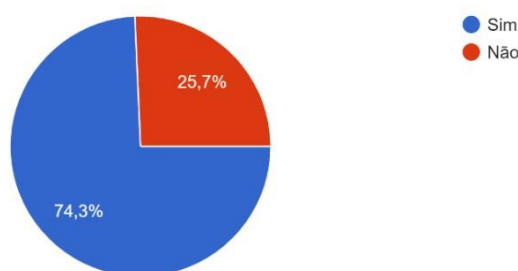
Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

O gráfico 7 expõe que maioria dos participantes nunca têm/tiveram palestras e DDS, totalizando 39,4% do gráfico. Segue-se uma diminuição próxima entre os participantes de “De 01 e 02 vezes por semana”, somando 25,7% do total e os votantes de “01 vez por mês”, atingindo 22,9% da somatória. Por fim, 8,3% possui essas palestras a cada 06 meses ou mais.

Gráfico 8: Você conhece a Missão, Visão e Valores do seu atual trabalho?

8. Você conhece a Missão, Visão e Valores do seu atual trabalho?

109 respostas



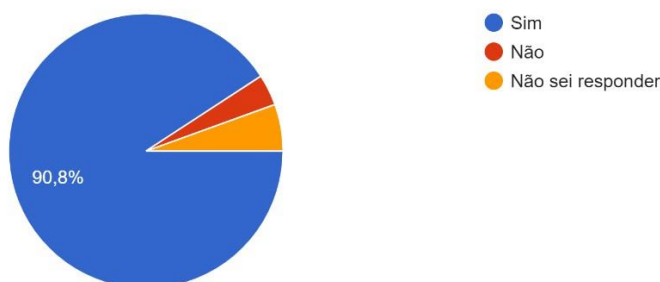
Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

De acordo com o gráfico 8, a grande maioria das pessoas, totalizando 74,3% responderam que conhecem a missão, visão e valores de onde trabalham, enquanto que, um quarto do público colocou que não tem conhecimento a respeito desse tema, indicando 25,7%.

Gráfico 9: Você concorda que um clima organizacional estável impacta na produtividade de colaborador?

9. Você concorda que um clima organizacional estável impacta na produtividade do colaborador?

109 respostas



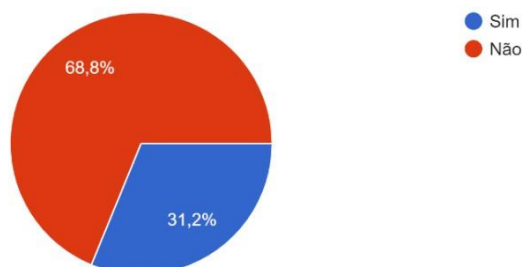
Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Dados do gráfico 9, indicam que o maior número de pessoas está de acordo que o clima organizacional estável interfere na produtividade, consequência da insatisfação com o clima organizacional. Todos os 90,8% acreditam nesse impacto.

Gráfico 10: Existe algum profissional qualificado para atender as demandas psicológicas dos colaboradores em seu local de trabalho.

10. Existe algum profissional qualificado para atender as demandas psicológicas dos colaboradores em seu local de trabalho?

109 respostas



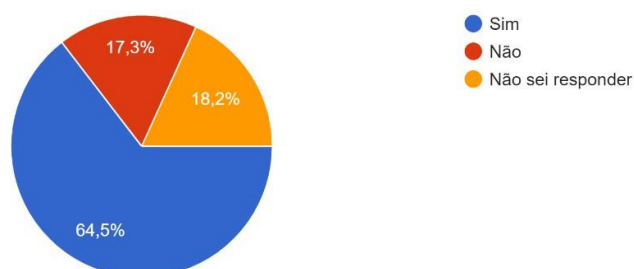
Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

De acordo com as informações do gráfico 10, a maioria das empresas, aproximadamente 68,8%, não possui um profissional qualificado na área da psicologia organizacional, para atender as demandas psicológicas do funcionário. Em outra análise, cerca de 31,2% possuem esses tipos de especialistas aptos a atender as necessidades do colaboradores.

Gráfico 11: Você se sente satisfeito com o seu atual trabalho?

11. Você se sente satisfeito com o seu atual trabalho?

110 respostas



Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Conforme a pesquisa do gráfico 11, 64,5% pessoas responderam que estão satisfeitas com seu atual trabalho, essa porcentagem representa a maior parte do gráfico, enquanto apenas 17,3% responderam que não estão plenamente satisfeitas e 18,2% não soube responder.

## 4 CONCLUSÃO

Diante das pesquisas apresentadas, conclui-se que as abordagens da psicologia organizacional são de extrema importância para as empresas, pois essas práticas não apenas ajudam a garantir que o funcionário esteja minimamente satisfeito com o clima organizacional, mas também têm impacto direto no desempenho organizacional e na retenção de talentos. Ao adotar métodos da psicologia organizacional, as empresas podem identificar e resolver problemas antes que se tornem críticos, criando um ambiente mais harmônico e produtivo, particularmente no contexto do trabalho presencial, onde 89% do público ainda se encontra. A interação direta entre líderes e equipes nesse formato facilita o diagnóstico de necessidades, permitindo que a psicologia organizacional intervenha de maneira estratégica.

O impacto de programas focados em saúde mental também é um ponto central. A pesquisa revela que 95% dos colaboradores consideram relevante a promoção de palestras e DDS (Diálogo Diário de Segurança) sobre saúde mental, o que destaca a crescente consciência sobre a importância de cuidar da saúde psicológica no ambiente de trabalho. Apesar disso, 39% das organizações ainda não promovem discussões ou programas específicos sobre o tema, um dado que demonstra uma desconexão entre o que os colaboradores esperam e o que as empresas oferecem. Essa lacuna pode ser prejudicial, pois a falta de apoio psicológico e a negligência com a saúde mental podem gerar um aumento no estresse, ansiedade e burnout, que, por sua vez, afetam a produtividade e a satisfação no trabalho.

Compreende-se que, quando o clima organizacional é instável, ele afeta diretamente a produtividade e gera insatisfação. Aproximadamente 91% dos colaboradores concordam que um ambiente de trabalho tenso e inseguro impacta negativamente na realização de suas tarefas. Isso porque um clima ruim pode gerar incertezas, afetar o relacionamento entre equipes e prejudicar a motivação individual e coletiva. A psicologia organizacional, ao atuar na prevenção de conflitos e na promoção de práticas que favoreçam a comunicação e o entendimento entre os colaboradores, torna-se uma ferramenta essencial para manter o ambiente saudável, engajado e produtivo.

Além disso, a presença de um psicólogo organizacional qualificado pode contribuir para a criação de programas eficazes de desenvolvimento de liderança, gestão de estresse e resolução de conflitos, que são fundamentais para a promoção do bem-estar dentro da empresa. Esses programas podem reduzir significativamente as taxas de absenteísmo, rotatividade e aumentar o comprometimento com a missão e valores da organização.

A atuação da psicologia organizacional também está ligada ao conceito de inteligência emocional no ambiente de trabalho. Líderes emocionalmente inteligentes têm mais facilidade em gerir equipes de forma eficaz, empática e resiliente, habilidades que são cada vez mais valorizadas em tempos de constante mudança no mercado de trabalho. Quando esses líderes sabem como lidar com suas próprias emoções e com as dos outros, eles criam um ambiente mais propenso ao crescimento e à inovação, além de promoverem um maior senso de pertencimento entre os funcionários.

Por fim, apesar de muitos colaboradores se sentirem satisfeitos com seu ambiente de trabalho, como indicado pelos 83% que afirmam ter uma percepção positiva do clima organizacional, ainda há 17% de insatisfeitos, o que revela que, mesmo em empresas com boas práticas, há áreas que precisam de atenção. A psicologia organizacional pode atuar como um agente transformador nesses casos, oferecendo intervenções personalizadas para melhorar o clima, a comunicação interna e o relacionamento interpessoal entre os colaboradores.



## REFERÊNCIAS

Gupy Blog. **Cultura Organizacional.** Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/cultura-organizacional>. Acesso em: [13/04/2024].

Grupo Seres. **O que é Psicologia Organizacional e como ela pode auxiliar sua empresa.** Disponível em: <https://www.gruposeres.com.br/o-que-e-psicologia-organizacional-e-como-ela-pode-auxiliar-sua-empresa/#:~:text=A%20psicologia%20organizacional%20tem%20o,diferentes%20atividades%2C%20setores%20e%20a%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: [13/04/2024].

Solides Blog. **Tudo sobre Clima Organizacional.** Disponível em: <https://blog.solides.com.br/tudo-sobre-clima-organizacional/>. Acesso em: [17/04/2024].

LinkedIn. **Breve História da Psicologia.** Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/breve-hist%C3%B3ria-da-psicologia->. Acesso em: [19/04/2024].

Unisaes Blog. **Você sabe de onde surgiu a Psicologia Organizacional?** Disponível em: <https://unisaes.br/blog/pos-graduacao-blog/voce-sabe-de-onde-surgiu-a->. Acesso em: [23/04/2024].

LinkedIn. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: Breve.** Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/psicologia-organizacional-e-do-trabalho-breve->. Acesso em: [27/04/2024].

Santocaos. **Livros sobre Cultura Organizacional.** Disponível em: <https://www.santocaos.com.br/livros-sobre-cultura-organizacional/>. Acesso em: [01/05/2024].

Macroconsulting. **Cultura Organizacional Segundo Edgar Schein.** Disponível em: [https://macroconsulting.pt/cultura-organizacional-segundo-edgar-schein/#:~:text=A%20cultura%20organizacional%20%C3%A9%20definida,organiza%C3%A7%C3%A3o%20\(Schein%2C%201999\)](https://macroconsulting.pt/cultura-organizacional-segundo-edgar-schein/#:~:text=A%20cultura%20organizacional%20%C3%A9%20definida,organiza%C3%A7%C3%A3o%20(Schein%2C%201999)). Acesso em: [03/05/2024].

AEDB. **Psicologia Organizacional e do Trabalho.** Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>. Acesso em: [03/05/2024].

CSB. (2023, outubro 25). **Mais de 70% dos trabalhadores no Brasil se sentem desmotivados; veja os motivos.** CSB Central dos Sindicatos Brasileiros; CSB. <https://csb.org.br/noticias/maioria-dos-trabalhadores-estao-desmotivados>

de Oliveira Melo, F. A., & Uni, F. O. A. ([s.d.]). **COMO O CLIMA ORGANIZACIONAL REPERCUTE NO NÍVEL DE ESTRESSE OCUPACIONAL.** Aedb.br. Recuperado 30 de agosto de 2024, de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418550.pdf>

**OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários.** ([s.d.]). ANAMT. Recuperado 30 de agosto de 2024, de <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/11/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios/>

Set, 28. ([s.d.]). **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho.** Paho.org. Recuperado 30 de agosto de 2024, de <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>

Hernandes, M. L. A., & Sousa, A. A. de. (2015). **Satisfação no trabalho e desafios encontrados por psicólogos organizacionais que atuam em organizações privadas.** Gerais, 8(2), 359–372. [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202015000300006](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202015000300006)

Matos, E. (2024, February 16). **O que é Psicologia Organizacional: Entenda sua Importância e Áreas de Atuação.** Unex - Você em evolução. <https://unex.edu.br/blog/psicologia-organizacional>

Bruno Morais. **A IMPORTANCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO** | Humanização, Treinamento, Desenvolvimento. YOUTUBE, 16 de novembro de 2020. 05:02. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=iL8csAZN40M>. Acesso em 27 de agosto de 2024

Viana, J. (2023, agosto 29). **Pirâmide de Maslow: o que é, para que serve e como aplicar.** Keeps. <https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar/>

**Vista do Clima organizacional.** ([s.d.]). Edu.br:8481. Recuperado 31 de agosto de 2024, de <https://ojs.fho.edu.br:8481/revfho/article/view/123/120>

## APÊNDICE

### 1 QUESTIONÁRIO PARA DIVULGAÇÃO AO PÚBLICO

Foi feito um formulário na plataforma Google Forms e um QR CODE para divulgação das perguntas ao público. Obtivemos X respostas e as perguntas foram.

1. Qual sua modalidade de trabalho?

- Home Office
- Presencial
- Híbrido

2. Qual sua faixa salarial?

- Até 1 salário mínimo
- De 2 a 4 salários mínimos
- Acima de 4 salários mínimos

3. Qual a sua idade?

- 18 a 25 anos
- 25 a 40 anos
- > de 40 anos

4. Recebe quantos benefícios da empresa (VA, VR, VT, CONVÊNIO MÉDICO, ODONTOLÓGICO, BONIFICAÇÃO, COMISSÃO, GYMPASS, CESTA BÁSICA, ETC)?

- Nenhum
- 1 a 2
- 2 a 4
- Acima de 4

5. Você reside próximo ao seu local de trabalho?

- Sim
- Não

6. Considera importante palestras sobre saúde mental no ambiente de trabalho?

- Sim
- Não

7. Sua empresa promove atividades como palestras, DDS (Diálogo de Segurança), reuniões e conversas acerca desse tema?

- Nunca
- De 01 a 02 vezes por semana
- A cada 15 dias
- 01 vez por mês
- A cada 06 meses ou mais.

8. Você conhece a Missão, Visão e Valores do seu atual trabalho?

- Sim
- Não

9. Você concorda que um clima organizacional estável impacta na produtividade do colaborador?

- Sim
- Não
- Não sei responder

10. Existe algum profissional qualificado para atender as demandas psicológicas dos colaboradores em seu local de trabalho?

- Sim
- Não

11. Você se sente satisfeito com o seu atual trabalho?

- Sim
- Não
- Não sei responder