

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

LEANDRO JOSE ALVES DE MEDEIROS
SARA QUEIROZ LACERDA VELOZO

**A CULTURA E O CLIMA ORGANIZACIONAL COMO
INFLUENCIADORES NA SAUDE MENTAL DE
EQUIPES**

RECIFE/2022

LEANDRO JOSE ALVES DE MEDEIROS

SARA QUEIROZ LACERDA VELOZO

**A CULTURA E O CLIMA ORGANIZACIONAL COMO
INFLUENCIADORES NA SAÚDE MENTAL DE
EQUIPES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado Trabalho de
conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de
Psicologia do Centro Universitário Brasileiro UNIBRA, como
parte dos requisitos para conclusão do curso

Orientador (a): Prof. Espec. Catarina Burle Viana

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

M488c Medeiros, Leandro Jose Alves de
A cultura e o clima organizacional como influenciadores na saúde mental
de equipes. / Leandro José Alves de Medeiros, Sara Queiroz Lacerda
Veloza. Recife: O Autor, 2022.

25 p.

Orientador(a): Prof. Espec. Catarina Burle Viana.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Psicologia, 2022.

Inclui Referências.

1. Clima Organizacional. 2. Cultura Organizacional. 3. Recursos
Humanos. I. Veloza, Sara Queiroz Lacerda. II. Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA. III. Título.

CDU: 159.9

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu grande Deus, pelas oportunidades de aprendizado concedidas, aos meus pais, familiares, amigos, colegas e professores pelos ensinamentos e todo apoio de sempre, ajudando e incentivando em todo este processo.

Agradeço a todas as pessoas que fizeram possível a minha caminhada pessoal e acadêmica em especial aos meus pais Maria Antônia e Itamar que me ajudaram em toda minha caminhada em cada dia.

RESUMO

Este trabalho buscou compreender a interposição da cultura e o clima organizacional na qualidade de vida de um indivíduo no trabalho o qual é submetido, a fim de ser percebido o encadeamento que há entre a cultura; clima, qualidade de vida e os impactos que podem ser percebidos claramente através dessa ligação. Para tanto, quanto aos fins foi realizada uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa onde foi identificada as principais literaturas na área, quanto aos meios a pesquisa pode ser classificada como uma pesquisa bibliográfica. O resultado demonstrou que a cultura organizacional afeta diretamente o clima da organização e ambos causam repercussão na qualidade de vida de um indivíduo no trabalho. Essa repercussão pode ser positiva ou negativa, dependendo do nível de adaptação à mudança a que a empresa está disposta ou se está aberta a adaptar-se de acordo ao perfil da empresa.

Palavras-Chave: Clima Organizacional; Cultura Organizacional; Recursos Humanos; Psicologia No Trabalho.

ABSTRACT

This work sought to understand the interposition of culture and the organizational climate in the quality of life of an individual at work to which he is subjected, in order to perceive the link between culture; climate, quality of life and the impacts that can be clearly perceived through this connection. Therefore, regarding the purposes, an exploratory research was carried out, with a qualitative approach, where the main literature in the area was identified, regarding the means, the research can be classified as a bibliographical research. The result showed that organizational culture directly affects the organization's climate and both cause repercussions on the quality of life of an individual at work. This repercussion can be positive or negative, depending on the level of adaptation to change that the company is willing to or if it is open to adapting according to the company's profile.

Keywords: CLIMATE ORGANIZATIONAL; CULTURE ORGANIZATIONAL; HUMAN RESOURCES; PSYCHOLOGY AT WORK.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	09
2.1.1 Cultura organizacional.....	09
2.1.2 Clima organizacional.....	10
2.2 Missão, Visão e Valores.....	11
2.3 A Psicologia e a Saúde Mental nas Organizações.....	12
3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	15
4 RESULTADOS.....	16
5 DISCUSSÃO.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS.....	23

1. INTRODUÇÃO

A melhoria da produção de saúde mental é uma importante estratégia não somente para garantir o bem-estar dos trabalhadores, mas também, para contribuir positivamente para a produtividade, qualidade dos produtos, motivação, satisfação do trabalho e, portanto, para a melhoria geral na qualidade de vida dos indivíduos que fazem parte da organização como um todo.

Cultura significa cultivar, vindo do latim *colere*. Perez (2015, p. 21) nos traz esse conceito como: O processo ou estado do desenvolvimento social de um grupo, povo ou nação, que resulta do aprimoramento de seus valores, instituições, desenvolvimento intelectual, criações, civilização, progresso, hábitos, gostos, modos de sobrevivência, símbolos, crenças materiais e normas de comportamento que regulam ação humana individual e coletiva tal como se desenvolvem em uma sociedade ou grupo específico, e que se manifestam em praticamente todos os aspectos da vida.

A Cultura Organizacional pode ser compreendida como um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização. Sendo então um ambiente que rege crenças e valores, costumes, tradições, conhecimentos e práticas de convívio social e relacionamento entre as pessoas.

Em um contexto mais abrangente, Curvello (2012, p.29) conceitua a cultura em duas bases teóricas: sendo a primeira um sistema de ideias no qual os campos sociais e culturais são distintos, mas inter-relacionados, na segunda como um sistema sociocultural, onde a cultura é percebida como um componente de um sistema social, manifestada em comportamentos e produtos de comportamentos.

Mediante preocupação com a saúde mental dos colaboradores sob esses aspectos, percebe-se que a influência do aspecto cultural nas empresas nesse contexto tem sido um tema constantemente debatido entre os autores das áreas de gestão e psicologia organizacional. Uma das grandes preocupações da psicologia sobre o ambiente de trabalho são as doenças decorrentes do esgotamento emocional dos indivíduos, as quais podemos identificar sinais de estresse e ansiedade excessivos que vão além do convívio profissional do ser social.

O art. 20 da lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, levanta as causas de acidentes de trabalho como:

I – “Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; ”

II – “Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”

Tendo em vista a grande influência da cultura organizacional na saúde mental dos colaboradores, percebe-se que a prevenção de danos deve-se estar entre as prioridades dos líderes organizacionais, pois esse tipo de cuidado faz toda a diferença no bem-estar e na qualidade de vida dos colaboradores, além de contribuir com a melhoria da organização e dos próprios líderes.

O presente artigo tem como objetivo identificar como a saúde mental dos trabalhadores são impactadas pela cultura e clima organizacional, apresentando métodos de como a Psicologia Organizacional pode atuar nesse meio. Partindo para uma análise dos aspectos que constituem a cultura e o clima organizacional, identificando quais os pontos importantes para obtenção dos resultados viáveis de lucro para as empresas no geral e como funciona o acompanhamento psicológico dos contribuintes no meio organizacional.

Com intuito de produzir fundamentos teóricos que desenvolvam técnicas de intervenção psicológica dentro das empresas, para implementação de serviços com bases organizacionais. A partir da estruturação de uma cultura organizacional, define-se como objetivo geral desse trabalho implementar a psicologia organizacional como método de melhoria cultural dentro da empresa através dos conseguintes específicos sobre a compreensão do cenário atual de trabalho; explorando o conceito de saúde mental na cultura da empresa e como seria um ambiente de trabalho saudável para os colaboradores.

Segundo Dias (2015, p.101) “A cultura não se constitui apenas em um emaranhado de intenções e normas estáticas. ” Deve ser apresentada como um retrato falado que

se modifica de acordo com as funções de novas lideranças internas e os novos desafios que podem vir a surgir. Sendo a cultura estabelecida pelo fundador, entende-se que é apenas uma base para desenvolvimento de um processo contínuo. (DIAS, 2015, p.101)

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cultura Organizacional

Falar em cultura é compreender aquilo que está diretamente associado aos costumes e valores de um determinado grupo, estando ligada aos aspectos de uma realidade social e ao conhecimento, às ideias e crenças de um povo. Ou seja, tudo o que diz respeito à existência social de um povo ou nação, sendo assim às regras e costumes que regem uma organização.

A cultura é todo aquele complexo que inclui o conhecimento, a arte, as crenças, a lei, a moral, os costumes e todos os hábitos e aptidões adquiridos pelo homem, não somente em família, como também por fazer parte de uma sociedade como membro dela. ” (Lourenço e Ferreira 2006 citado por PEREZ, p.91, 2015)

Segundo Santos (2017) “Quando se fala em um domínio da vida social, a cultura francesa faz-se referência à língua francesa, à sua literatura, ao conhecimento filosófico, científico e artístico produzidos na França e às instituições mais de perto associadas a ela”.

Na psicologia, de acordo com Piaget (1966), a cultura está frequentemente associada às capacidades de pensar no sujeito epistêmico, que lidava com fatores sociais e culturais do desenvolvimento. Sabendo que a cultura organizacional é formada por indivíduos, que convivem entre si, inter-relacionando sentimentos, crenças, valores, cada um a seu modo. O resultado desse relacionamento define a maneira de ser, atender, envolver e de se trabalhar em uma organização.

“A cultura organizacional, por sua vez, é o conjunto de valores e normas escritas e não escritas que dão a um grupo de pessoas a noção do que é certo e errado, do que é aceito e não aceito naquele grupo. ” (LANZER, 2017).

Perez (2015, p. 92) afirma que “a competência organizacional é o conjunto de qualificações e tecnologias essenciais ao desempenho de uma empresa no mercado.

” Assim, estabelecer um ambiente em que se cultua fazer seus processos de maneira correta, como seus tributos em dia, valorização do trabalho de seus funcionários pela sua humanidade e desempenho, evitando dessa maneira os valores conturbados e funcionários desmotivados é uma tarefa que cabe aos líderes vir de encontro com o que se é esperado como bons resultados para a organização, influenciando de forma positiva os projetos de qualidade de vida no trabalho.

2.2 Clima Organizacional

Sabe-se que o interesse no tema, surgiu em uma fábrica da Wester Electric Company, situada em Chicago. A partir de uma pesquisa conduzida por Elton Mayo em 1927, onde o mesmo observou que modificações físicas e sociais no ambiente de trabalho podem provocar mudanças emocionais e comportamentais nos trabalhadores, são exemplos: fadiga, acidentes de trabalho e redução no desempenho e produtividade. A partir desses estudos, outros como o de Lewin (1939) afirma que as atividades de um indivíduo acontecem no campo vital, o que compreende que os acontecimentos presentes, passados e futuros podem acabar influenciando o comportamento dos indivíduos em determinadas situações.

Clima organizacional pode ser qualificado como um conjunto de percepções compartilhadas por trabalhadores sobre os aspectos que envolvem o ambiente organizacional. Voltando-se ao comportamento humano dentro das organizações, sendo a liderança maior responsável na estruturação e observação no que diz respeito ao relacionamento interpessoal, reconhecimento e recompensa, baseando-se na percepção dos trabalhadores da organização. Diz respeito a importância do ambiente de trabalho no comportamento dos indivíduos dentro organização. O qual interfere na performance de todos os colaboradores da empresa e também repercute no cliente (FIORESE, 2017, p.103).

Outro aspecto importante que pode influenciar tanto o clima como a qualidade de vida no trabalho é a cultura organizacional, que se baseia em crenças e valores que são compartilhados e difundidos na empresa. É um fator que influência tanto no comportamento dos funcionários como no atendimento aos clientes. “O emaranhado desse relacionamento define a maneira de ser, de atender, de envolver e de trabalhar de uma organização. Essa equipe de pessoas influencia na convivência em grupo, também na cultura da organização”. (FIORESE, 2017, p.103).

A proximidade conceitual entre clima e cultura organizacional é praticamente consensual, ao passo que práticas e valores normativos na empresa influenciarão diretamente na concepção de um ambiente assimilado pelos funcionários, sendo então dessa forma inegável a inter-relação entre os conceitos, podendo ser claramente constatado quando se deseja realizar uma mudança no clima organizacional. Segundo Menezes (2010), “Seria praticamente impossível ou incoerente buscar desenvolver-se um clima desejado, se as variáveis que sustentam tal mudança forem incompatíveis com a cultura da organização”, ou seja, se os objetivos que mantêm a cultura de uma organização buscarem estimular pontos negativos, dificilmente o clima organizacional favorecerá um espírito de equipe entre os funcionários.

2.3 Missão, Visão e Valores

De forma concisa podemos afirmar que a missão, visão e valores são os alicerces em que se constrói uma empresa. Esse trio é uma ferramenta que permite à empresa planejar negócios mantendo sempre o perfil da empresa. Torna-se também notável o contentamento dos colaboradores em vista de uma consistência estabelecida na organização. Uma empresa que sabe seus objetivos, suas metas e como vai se portar diante das situações, conseguindo se manter fiel a esses valores ao decorrer dos anos torna-se confiável não somente para o mercado e seus investidores, mas também aos olhos de seus funcionários.

De acordo com Carvalho (2016, p.26) missão é a razão da empresa existir, suas motivações atrás do serviço ou produto que entregam. Missão são os benefícios que a empresa busca proporcionar aos seus clientes. Com a missão definida o próximo alicerce a ser desenvolvido é a visão da empresa.

Conforme Anjos (2017, p.23) a visão é onde a empresa quer chegar, uma situação que deseja alcançar em determinado período de tempo. Conforme esse objetivo for definido a empresa precisa definir metas a serem alcançadas para a realização do objetivo, onde atuam os valores, os quais Carvalho (2016, p.27) também define como as crenças, regras e costumes que a empresa prega e aplica dentro das suas imediações, como por exemplo: respeito a hierarquias; reconhecimento das competências de funcionários; reconhecimento da autonomia dos funcionários; preocupação com a qualidade de vida dos funcionários e outros.

Dessa forma, inúmeros autores relatam que os valores pessoais e outros elementos motivacionais guiam as vidas das pessoas e conseguinte das empresas. Sabendo que quando uma organização tem seus valores bem definidos e os segue independente dos lucros e negócios que possam vir a ser obtidos, a integridade da empresa é fortalecida, ela mostra que se importa não apenas com dinheiro, mas também com sua posição na sociedade e no mercado. No momento em que os funcionários aderem esses valores, o indivíduo e a empresa ficam mais próximos, esses valores se tornam ferramentas motivacionais que podem manter a produtividade e o empenho que o funcionário deposita na empresa.

Se por um lado, esses três elementos são vitais para o planejamento do negócio e engajamento dos colaboradores, por outro, é um compromisso que exige disciplina do empreendedor e de seu time.

2.4 Psicologia e Saúde Mental nas Organizações

A atuação do psicólogo nas diversas áreas profissionais existentes na realidade brasileira têm sido objeto de estudo constante nas últimas décadas, com isso a psicologia dentro das organizações se inclui nessas pesquisas para que possamos construir os conhecimentos necessários para o melhor desenvolvimento dos indivíduos que estão envolvidos nesse meio.

Zanelli (2002), afirma que de acordo com estudos feitos nessa área profissional “incluindo dissertações, as teses e os livros, percebe-se que a análise das relações entre a formação e a atuação do psicólogo organizacional merece maior atenção.”

Sabendo que desde pequenos somos introduzidos em instituições organizacionais (creches, orfanatos, escolas, hospitais, etc.) nos primeiros estudos da psicologia nas organizações foram desenvolvidas algumas pesquisas que tratam dos aspectos que movem uma empresa, porém poucos estão voltados ao desenvolvimento das atividades profissionais desenvolvidas neste meio pelos psicólogos que muitas vezes estão envolvidos no setor de recursos humanos dessas empresas. Em 1920, é importante citar que os estudos de Hawthorne, indicam que os fatores sociais estão altamente ligados as situações operacionais, trazendo as ciências do comportamento para o mundo dos negócios. Chiavenato (1979).

“A Psicologia do Trabalho surgiu na Alemanha, seguindo os Fundamentos Básicos da politécnica com intuito de produzir conhecimento da Psicologia e eficiência industrial, em 1913, por Hugo Munstemberg.” (Gabassi, 1979, p.16-17 apud Zanelli, 2002, p.23). Munstemberg citado por Zanelli (2014, p. 552) apresenta 3 pontos de preocupações básicas na área, sendo elas:

- “O melhor homem possível para o trabalho (tratando da seleção de trabalhadores) ”
- “O melhor trabalho possível (discutindo os fatores que afetam a deficiência do trabalhador); ”
- “O melhor efeito possível (analisando as técnicas de venda, publicidade e marketing). ”

Outro autor importante na história da Psicologia Organizacional foi Frederick Winslow Taylor, engenheiro que desenvolveu técnicas dentro do campo da administração com bases científicas que ajudariam no desenvolvimento das práticas organizacionais nesse período. The Principles of Scientific Management (1911), conta “a história do marco inicial da administração como campo científico e profissional”. (ZANELLI, 2014, p. 552) Alguns dos princípios básicos que regem a teoria taylorista são:

- “cada trabalho deve ser analisado e descrito detalhadamente, para que o modo otimizado de executar as tarefas possa ser especificado”;
- “Os trabalhadores devem ser contratados de acordo com as características relacionadas ao desempenho do trabalho, e cabe aos gerentes avaliar os funcionários para identificar quais características pessoais são importantes; ”
- “Os trabalhadores devem ser treinados para executar suas tarefas; Os trabalhadores devem ser recompensados por sua produtividade, para incentivar melhor desempenho. “

No Brasil, segundo (GIL, 1982, p.67 apud ZANELLI, 2002, p. 29), uma das primeiras aplicações da Psicologia Organizacional foi na década de 30, vinculada ao IDORT, resultando na criação do Instituto de Seleção e Orientação Profissional de Pernambuco, onde foram produzidas diversas pesquisas aplicadas a área.

Diariamente somos confrontados por desafios, expectativas, realizações, demandas, tensões, alegrias e sofrimentos que inevitavelmente estão conectados com a nossa vida pessoal. Levamos os problemas de casa para o trabalho e do trabalho para casa porque imperiosamente esses problemas são nossos e dependendo da gravidade não temos como não nos deixar afetar. Pessoas são demitidas diariamente e outras perdem a capacidade de trabalhar. Existe alguma coisa que afete mais a vida de um indivíduo e sua família? Esse questionamento por si só corrobora a necessidade de um psicólogo dentro das organizações.

Zanelli (2004, p.466) define esse processo da seguinte forma:

A psicologia, tradicionalmente, ocupou-se em compreender e intervir sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações. De forma crescentemente explícita se dá conta de que não se pode reproduzir, no campo científico e profissional, a separação operada entre a esfera do trabalho e as demais esferas da vida pessoal. (ZANELLI, 2004, p.466).

O trabalho a muito tempo não se define somente como fonte de renda, mas também como meio de dar significado à vida de um homem. Os trabalhadores e as organizações buscam cada vez mais a qualidade de vida, de produtos e serviços. Um ambiente que promova uma relação positiva entre os funcionários e que amenize o stress das demandas em excesso torna-se o objetivo a ser alcançado por empresa e funcionários. Em um caso apresentado por Zanelli, Borges-Andrade & Bastos (2015, p. 580) relata-se que:

[...] apoiado no argumento de que seu objetivo é mediar e equilibrar as aspirações de todas as partes – organizações, trabalhadores, investidores do profissional de Psicologia atua como adaptador do polo mais enfraquecido (os trabalhadores) à classe dominante (empresários e corporações), ajustando suas percepções as necessidades ao que é de interesse do capital.

Bargas (2015, p.92) faz uma referência ao “marxismo, questionadora, no entanto, do determinismo econômico”, percebe-se que “a crença do domínio das ideias está sujeita à superestrutura. ” Nesse contexto é apresentado a perspectiva de Williams James sobre o “interacionismo radical” enfatizando que “a não sujeição das ideias e das práticas vem exatamente da interação mútua. ”

Qualidade de vida segundo Fiorese (2017, p.101) trata-se da satisfação, conforto e saúde dos trabalhadores em exercício da sua função. Abrangendo os aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho, tornando a busca de um clima organizacional positivo alcançável, a partir de um consenso entre a organização e os trabalhadores, que juntos buscam o melhor para a empresa sem prejudicar a saúde dos funcionários nem a qualidade dos serviços.

Diante disso percebe-se que as relações interpessoais dentro da empresa refletem não somente no ambiente interno da empresa, mas também como ela se apresenta para clientes, fornecedores, investidores e para o mundo.

3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente estudo explora a compreensão acerca da saúde mental dos colaboradores no meio organizacional de uma empresa, que surgiram a partir de uma pesquisa qualitativa.

O método utilizado para coleta de dados foi a revisão sistemática de literatura, basicamente a partir dos princípios que regem uma pesquisa social e do processo que envolve o tema escolhido. De acordo com o consenso que existe entre os pesquisadores, onde é necessário associar o conhecimento disponível as pesquisas que serão feitas. (FLICK, 2013, pag. 45)

Essa metodologia de pesquisa foi utilizada para descrever a partir do conhecimento já existente, como a revisão bibliográfica pode nortear os estudos feitos em campo, com artigos, livros, publicações e revistas, que se identifica o mesmo objetivo, tratando das ideias que nos levam a pensar mais humanamente sobre os fatos que norteiam e estão presentes no ambiente de trabalho.

- No geral, respondendo as divergências que podem existir e contrapondo métodos que podem ser utilizados como ponto inicial para comprovação da ideia. (FLICK, 2013, pág. 46). Buscando-se comprovar a necessidade de atenção ao campo da saúde mental dentro de uma organização, “propiciando o exame do tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras. ”

Marconi-Lakatos (2015, pag. 57).

As vias utilizadas para pesquisa foram Scielo, Google acadêmico e biblioteca Aluísio Viana (UNIBRA). A partir dos descritores de cultura e clima organizacional, saúde mental de trabalhadores, psicologia na área organizacional e metodologia de pesquisa. Onde foram encontrados mais de 17.000 textos, nos quais foram utilizados critérios de inclusão e exclusão que se correlacionam com os objetivos da pesquisa, separados pela atualização dos anos e teses que estão próximas a realidade social do campo de estudo, também os que fogem ao tema ou requerem pagamento para o acesso, acrescentando as indicações feitas pelos bibliotecários e orientadores.

4. RESULTADOS

Buscou-se como resultado uma explanação sobre a importância da cultura, clima e o ambiente de trabalho, sobre a vida dos colaboradores (de funcionários a gestores), quais as consequências a saúde e como melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

Em ambientes de mudanças constantes, para que haja o desenvolvimento integral, as organizações devem, não só centralizar seus esforços na satisfação do cliente externo, mas também no cliente interno, ou seja, o colaborador, pois sua satisfação trará, como consequência, a satisfação do cliente externo, contribuindo para os resultados das empresas. (OLIVEIRA, 2008, p.01).

QUADRO 1

Autor	Ano	Título	Objetivo	Resultados	Considerações Final
OLIVEIRA, Juliana Sevilha G.	2008	Clima e cultura organizacional no desempenho Das empresas.	Analisar e compreender a cultura e clima organizacional de uma empresa a partir do entendimento de outros estudantes do meio	Atribui-se maior importância dos líderes no processo de moldar seus padrões culturais e, as influências do clima a partir das diferenças culturais e	Ressaltando a participação dos gestores no Ambiente Organizacional. Conclui-se que esse meio se movimenta a partir da colaboração de todos os funcionários envolvidos.

			organizacio nal	comunicação existentes dentro da empresa.	Levando em consideração que o clima organizacional está em constante mudança, é possível observar como este pode influenciar nas melhorias buscadas pelas empresas no que se trata do cultivo cultural dentro da organização.
PEREZ, Francisco Conejero	2015	Cultura organizacional e Gestão Estratégica	Propor uma reflexão cultural organizacio nal com base em estudos feitos em uma pesquisa em empresas aéreas.	Gestão estratégica sobre os conhecimentos avaliados em uma cultura organizacional, para garantir os melhores resultados esperados pelas empresas.	A cultura de uma organização pode medir o maior ou menor poder de execução estratégica no meio organizacional, a partir da capacidade dos líderes em desenvolver ações estratégicas na empresa.
CHIAVEN ATO, Idalberto	2016	Administração de recursos humanos:	Tratar dos aspectos básicos que movimenta m uma empresa para manter	Encontrar os conflitos existentes em uma organização, para maximizar os	As tendências que estão vinculadas aos processos de

		fundamentos básicos.	e reter talentos, a partir dos conceitos modernos que rodeiam o mundo empresarial, oferecendo melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores.	efeitos construtivos e minimizar os efeitos destrutivos.	manutenção do RH guiam o caminho de uma organização para o futuro próspero.
ZANELLI, José Carlos; BORGES-EDUARDO, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt	2014	Psicologia, Organizações e o Trabalho no Brasil.	Trazer os principais conceitos que fizeram/fazem parte da história da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Fornecendo uma grade de panoramas de conhecimentos gerados pela psicologia juntamente com as ciências para melhor compreensão do	Fortes influências para os avanços dos processos de avaliações de desempenho, por exemplo e, seleção pessoal. Em conjunto com os processos de treinamento e desenvolvimento.	A trilha de processos que o livro traz, mostra como a psicologia é necessária dentro das organizações, diante dos desafios das diversas áreas de investigação encontrados pelos produtores de conhecimento, para os avanços científicos e metodológicos necessários para o campo empresarial.

			funcionamento da mesma dentro das empresas no Brasil.		
--	--	--	---	--	--

5. DISCUSSÃO

Segundo Perez (2015), no que se trata de cultura dentro das organizações, torna-se um aspecto competitivo compartilhado pelas empresas, o qual se trata de um conjunto de percepções, memórias, valores, atitudes entre outras definições estabelecidas através de um processo consensual, integradas comumente dentro das empresas, onde se entende a cultura como sendo algo gerenciável, passível de mudança.

No âmbito empresarial, a sociedade atual exige dos trabalhadores boa parte de seu tempo. Via de regra, os sujeitos passam a maior parte do seu dia inseridos dentro do contexto e do espaço organizacional, em jornadas diárias que vão de 8h a 12h de trabalho. Pensar como estes sujeitos que estão vivendo suas experiências de vidas dentro da organização são impactadas pelo local, sua cultura e seu clima é dizer que metade de um dia de um funcionário é na sua unidade de trabalho, o que o deixará suscetível a vivenciar diversos sentimentos, como frustrações, medos, dores, hostilidades, que podem desencadear um sofrimento psíquico.

Uma das maiores dificuldades do mecanismo de ação, surgem devido às argumentações históricas hierárquicas presentes na realidade atual, a qual se estrutura com base no poder dentro das organizações.

A partir de uma estrutura hierárquica é possível chegar à compreensão de que uma organização não funciona, se não houver. Dias (2015, p.115) fala que “o exercício do poder, do ponto de vista administrativo, é inerente a função gerencial, pois trata-se de induzir pessoas a agirem de acordo com determinadas expectativas. ”

Entende-se a importância do poder nas instituições como influência no desenvolvimento da cultura na empresa. As tendências produzidas por empresas com funcionários adoecidos psicologicamente podem acarretar circunstâncias e situações muitas vezes irredutíveis dentro do meio empresarial. Devido à falta de controle do

processo operacional, no que se trata de pessoas, sentimentos, sensações, emoções e funcionalidade no meio biopsicossocial dentro das organizações, afetando toda a rede de funcionários envolvidos.

Algumas decisões devem ser tomadas com maior precaução, para evitar grades desastres dentro dessas empresas. Sendo a Psicologia Organizacional e do Trabalho uma ciência de grande relevância nos setores que envolvem os Recursos Humanos necessários para uma empresa de sucesso. Um dos primeiros passos deve ser guiado principalmente pelo bem-estar de todos os colaboradores que fazem parte da organização. Guiado pela fenomenologia de Edmund Husserl, Alfred Schutz “destaca a importância da consciência na constituição dos objetos que experienciamos”, sendo a consciência de algo presente no “mundo”, vinculada a algo “exterior”. (BARGAS, 2015, p.88).

Bargas (2015, p. 89) apresenta a análise fenomenológica sobre a ação consciente do mundo trazendo o conceito de Schutz (2012, p.84) afirmando que para ele “é dentro das coisas tidas como evidentes que temos que encontrar nossas fronteiras”.

Doenças como: depressão, síndrome de Burnout, ansiedade, síndrome do pânico, transtornos alimentares, crônicos ou herdados, podem se desenvolver pela baixa qualidade de vida nos ambientes de trabalho, acarretando falhas operacionais, demissões, entre outros processos decorrentes da falência emocional admitida nos dias de trabalho.

Sabendo que a falta de organização pode causar desmotivação de funcionários e perdas lucrativas frequentes que geram mais e mais problemas em torno das vidas dos seres humanos, percebe-se que a base para resolução de muitos problemas está na atenção que é dada para esse tipo de ação. (SCHUTZ, 2012 *apud* BARGAS, 2015, p.90) traz interesse “imediato e individual” para o tema em seus estudos, sendo este “um dos elementos de um sistema hierárquico ou de vários sistemas de interesse”, apresentando a falta de constância “na medida em que se adquire pesos diferentes em momentos distintos, e não é homogêneo porque em um mesmo momento podemos ter interesses distintos”.

Sabendo que para causar mudanças verdadeiramente significativas e lucrativas é necessário saber de onde vem a força necessária para enfrentamento desses

processos e, o que irá ser guia para enfrentamento dos desafios. Bargas (2015, p. 90) aponta que os conceitos de Estudos Culturais de Schutz “se concentra no nível intersubjetivo, na formulação feita com o outro”. Assim o tema apresenta-se como uma “lacuna que se propõe aproximar essas noções para dar conta de uma reflexão complexificada das relações sociais”. Assim, torna-se necessário a promoção de ações que tragam maior acessibilidade às devidas informações sobre o desenvolvimento da saúde mental dentro das organizações, sendo os líderes, principais responsáveis pela disseminação desse processo.

Na pesquisa em discussão pode-se encontrar alguns aspectos que podem ser úteis no aprofundamento desses estudos, onde é possível identificar a necessidade de constância na prática acerca das teorias já existentes, para construir o aperfeiçoamento das técnicas a partir dos exemplos encontrados no caminho.

Zanelli, Borges-Andrade & Bastos (2014, p. 606) fala que “um quadro teórico equivalente ao comportamento organizacional não existe, para gestão de pessoas, provavelmente em função da fragmentação das influências em seus temas”. Eles citam temas como: “Psicometria em Seleção, Avaliação de Desempenho, Psicologia Cognitiva aplicada ao trabalho e treinamento e desenvolvimento”. Temas esses que são importantes para o mapeamento da cultura e clima da empresa que será formado a partir de todos os integrantes que formam a equipe de profissionais/colaboradores da empresa em questão.

A Psicologia Organizacional irá atuar dentro deste sistema como mediadora que traz as informações de base para construção de um pensamento teórico, desenvolvendo práticas educacionais que irão apresentar os pensamentos críticos necessários para reflexão sobre o assunto.

Os estudos na área despertam várias interrogações que podem ser respondidas na prática, a partir de estudos bibliográficos e práticas organizacionais dentro das empresas envolvendo a saúde mental como ponto principal no processo de desenvolvimento, onde todos avançam juntos, rumo às metas que pretendem alcançar dentro da organização.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das problematizações encontradas no meio organizacional como a falta de comunicação, doenças ocupacionais, aumento nas taxas de turnover entre outros, presume-se que as soluções desenvolvidas nesta dinâmica de pesquisa encontram-se na argumentação teórica necessária para que seja colocada em prática, usando todos os argumentos presentes diante de cada situação encontrada no mercado.

Nesta pesquisa foram encontrados dados governamentais que afirma o seguinte:

“De acordo com a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), 90% dos gestores de RH não fazem contratação de maneira eficaz. ”

“De acordo com a Organização Mundial da Saúde, 264 milhões de pessoas sofrem depressão e ansiedade causam uma perda de US\$ 1 trilhão na economia mundial todo ano. ”

Os relatos acima mostram expressivamente as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho hoje no Brasil, como taxas de *turnover*¹ elevadas, podendo chegar a 10%, percebe-se que é necessário que haja um planejamento com base na estrutura cultural presente na empresa, onde a instituição irá escolher de forma correta o perfil ideal que ocupará os cargos disponíveis.

Sabendo da importância do papel da liderança para estimular as práticas organizacionais dentro da empresa, diante das expressões que a cultura se mostra em cada organização. (DIAS 2012, p. 104) afirma que “as culturas organizacionais também apresentam diferentes motivações para que um indivíduo manifeste um determinado poder, diretamente relacionado com os valores considerados mais importantes na organização. ” Percebe-se assim, a importância da voz ativa do psicólogo dentro da organização, como forma de implementar e ressaltar suas práticas e necessidades para com a empresa. A partir da posição que lhe cabe dentro desse meio, para desenvolver os projetos necessários que podem impactar de forma positiva nas vidas de todos os colaboradores envolvidos.

Numa pesquisa também com dados governamentais em 2019 foi identificado que “A saúde mental ainda é vista como um tabu: 24% dos trabalhadores já precisaram se

¹ Taxa de rotatividade de funcionários, que mede o número de funcionários que saem de uma organização durante um período de tempo especificado (normalmente um ano). Acesso em: 02/11/2022
<https://www.gupy.io/blog/turnover>

afastar por estresse, porém menos da metade dos afastamentos tiveram registros relacionados à saúde mental. ”

(MARTTERLART & NEVEU, 2004, HALL, 2009 *apud* BARGAS, 2015, P.92) afirma que:

Não se trata “somente” de uma cartografia das culturas e de suas coerências, mas também de questioná-las nos termos de suas funções e a eficácia da cultura para a reprodução de um modo específico de produção, de dominação, na sua relação com o poder.

Assim conclui-se que uma das principais técnicas necessárias se torna a necessidade do aprimoramento dos processos de recrutamento e seleção, que de acordo com a pesquisa a cima se estrutura como base para desenvolvimento dos indivíduos no cargo de pretensão. Conseqüentemente aperfeiçoando também os processos de treinamento e desenvolvimento e melhorando as relações operacionais e funcionais dos indivíduos que compõem a organização, no que lhe diz respeito aos aspectos internos e externos que envolvem os processos psicológicos organizacionais da empresa.

REFERÊNCIAS

ANJOS, Mirtes. A importância da comunicação da missão, visão e valores para os empregados. Este trabalho foi licenciado com uma Licença Creative Commons 3.0 Brasil. Você pode copiar, distribuir, transmitir ou remixar este livro, ou parte dele, desde que cite a fonte e distribua seu remix sob esta mesma licença. São Paulo, SP, setembro de 2017.

BARGAS, et al. Alfred Schutz e os Estudos Culturais: marcos teóricos e diálogos conceituais. Minas Gerais: LOGOS, 2015.

CARVALHO, Eduardo da N.; SANTOS, Rita Maria G. dos. AS DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS: uma análise prática da missão, visão e valores em uma pequena empresa em Mossoró-RN. Revista Foco, v. 9, n. 1, p. 23-36, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 8 ed. rev e atual. Barueri-SP: Manole, 2016. – (Série recursos humanos)

CHIAVENATTO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. São Paulo, McGraw

Hill do Brasil, 1979. Disponível em:
https://www.infoescola.com/administracao_/experiencia-de-hawthorne/. Acesso em:
18 out. 2022

CURY, Augusto. GESTÃO DA EMOÇÃO: Técnicas de coaching emocional para gerenciar a ansiedade, melhorar o desempenho pessoal e profissional e conquistar uma mente livre e criativa. São Paulo: Saraiva, 2015.

CURVELLO, João José Azevedo. Comunicação interna e cultura organizacional. 2. ed. rev. e atual. Brasília: Casa das musas, 2012.

DIAS, Reinaldo. Cultura Organizacional. 3. Ed. Campinas-SP: Editora Alínea, 2012

FIGLIARELLI, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela.. Revista Destaques Acadêmicos, [S.l.], v. 8, n. 1, abr. 2016. ISSN 2176-3070. Disponível em:
<http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/528>. Acesso em: 28 set. 2022.

DE OLIVEIRA, Juliana Sevilha G.; CAMPELLO, Mauro Luiz Costa. Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas. Simpósio de Excelência em
Gestão e Tecnologia, 2008. Disponível
em:

https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/345_seget.08-Clima%20e%20cultura%20organizacional%20no%20desempenho%20das%20empresas.pdf Acesso: 10 de ago. 2022

JACQUARD, Albert. Et al. A Construção dos Saberes e da Cidadania: Da escola à cidade. Porto Alegre: Editora Penso, p.13. 2002.

MENEZES, Igor Gomes; GOMES, Ana Cristina Passos. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. Psicologia em Revista, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.1678-9563.2010v16n1p158/1528>.

MICHEL, Maria Helena. Metodologia e pesquisa em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento de disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MUSSI, Clarissa Carneiro et al. Estratégias: formulação, implementação e avaliação. Saraiva Educação SA, 2017.

PIAGET, J. Nécessité et signification des recherches comparatives in psychologie génétique. International Journal of Psychology, n. 1, p. 3-13, 1966.

SANTOS, José Luiz dos. O que é cultura. São Paulo: Editora e livraria brasiliense, 2017.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZITTOUN, Tania, Mirza, Nathalie Muller e Perret-Clermont, Anne-Nelly Quando a cultura é considerada nas pesquisas em psicologia do desenvolvimento. Educar em Revista [online]. 2007, n. 30 [Acessado 28 Setembro 2022] , pp. 65-76. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-40602007000200005>>. Epub 27 Ago 2008. ISSN 1984-0411. <https://doi.org/10.1590/S0104-40602007000200005>.

PEREZ, Francisco Conejero. Cultura Organizacional e gestão estratégica: a cultura como recurso estratégico. São Paulo-SP: Atlas, 2015.

ZANELLI, José Carlos. Cultura Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2004.